



Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)

Volume5, Issue 3, March 2020

e-ISSN : 2504-8562

Journal home page:
www.msocalsciences.com

Hubungan Iklim Organisasi Sekolah dan Kompetensi Kecerdasan Emosi Guru Sebagai Mediator ke atas Kualiti Guru Generasi "Y" di Sekolah Menengah Daerah Kudat

Roslee Talip¹, Ranwan Malinkun¹

¹Fakulti Psikologi dan Pendidikan, Universiti Malaysia Sabah (UMS)

Correspondence: Ranwan Malinkun (ranwanwanmali7@gmail.com)

Abstrak

Kajian ini dilakukan bertujuan untuk mengkaji persepsi guru generasi 'Y' mengenai iklim organisasi sekolah, kompetensi kecerdasan emosi guru, dan kualiti guru generasi 'Y' dalam kalangan guru sekolah menengah di daerah Kudat, Sabah. Kajian bukan eksperimental ini menggunakan kaedah tinjauan dan beberapa teknik persampelan kebarangkalian telah digabungkan untuk mendapatkan sampel. Data dikumpul menggunakan satu set borang soal selidik adaptasi yang ditadbir ke atas 236 orang guru generasi 'Y' di sekolah menengah harian biasa. data dianalisis berdasarkan statistik deskriptif dan inferensi menggunakan perisian IBM SPSS dan AMOS-SEM *Statistics Version 24*. Dapatan kajian menunjukkan iklim organisasi, kompetensi kecerdasan emosi guru, dan kualiti guru generasi 'Y' diamalkan pada tahap tinggi. Seterusnya, tidak terdapat perbezaan yang signifikan secara statistik bagi iklim organisasi sekolah dan kompetensi kecerdasan emosi guru, manakala kualiti guru generasi 'Y' terdapat perbezaan yang signifikan berdasarkan faktor jantina. Kajian ini juga, menunjukkan analisis laluan SEM membuktikan bahawa terdapat hubungan dan pengaruh secara langsung dan tidak langsung yang signifikan antara iklim organisasi dan kompetensi kecerdasan emosi guru terhadap kualiti guru generasi 'Y'. Implikasi dan cadangan kajian lanjut turut dibincangkan.

Kata kunci: iklim organisasi, kompetensi kecerdasan emosi, kualiti guru generasi "Y", pengalaman mengajar, sekolah menengah

School Organizational Climate Relationships and Teacher Emotional Intelligence Competence as Mediators of "Y" Generation Teacher Quality in Kudat District Secondary School

Abstract

This study aimed to examine 'Y' generation of teachers' perceptions of school organization climate, teacher emotional intelligence, and 'Y' generation of teacher quality among secondary school teachers in Kudat district, Sabah. This non-experimental study uses a survey of methods and several sampling probability techniques have been combined to obtain the sample. The data were collected using a set of adaptation questionnaires administered to 236 'Y' generation teachers in regular middle school. The data were analyzed based on descriptive and inferential statistics using SPSS software and AMOS-SEM *Statistical Version 24*. The results showed that climate organization, teacher emotional intelligence, and 'Y' generation of quality teachers were practiced at the highest level. In addition, there were no statistically significant differences for school climate organization and teacher emotional

intelligence, while teacher 'Y' generation quality was statistically significant. This study also shows that SEM path analysis demonstrates that there is a significant direct and indirect relationship between climate organization and teacher emotional intelligence on the quality of 'Y' generation. The implications and suggestions of further studies are also discussed.

Keywords: organizational climate, emotional intelligence, "Y" generation of teacher quality, teaching experience, high school

Pengenalan

Pendidikan di Malaysia berhadapan dengan perubahan kurikulum yang mencabar sejak menjelang abad ke-21 dalam usaha menyediakan pendidikan berkualiti. Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025 telah dirangka untuk meningkatkan kualiti modal insan dengan meletakkan sistem pendidikan pada tahap yang lebih tinggi. Kualiti pendidikan yang lebih efektif, efisien dan berinovasi selaras dengan tuntutan persediaan bagi melahirkan pemimpin-pemimpin transformasi supaya Malaysia muncul sebagai sebuah negara maju dan berjaya menjelang tahun 2020 (Muhyiddin Yassin, 2013). Dasar kualiti pendidikan perubahan paradigma dalam aspek kualiti guru, iklim organisasi sekolah yang menyokong kepada keadaan pengurusan guru terancang dan guru memperolehi kecerdasan emosi yang dapat mengurus emosi guru.

Kementerian Pendidikan Malaysia berhasrat memartabatkan kualiti pendidikan di Malaysia akan tercapai dan berdaya saing serta mempunyai nilai pasaran yang berkualiti tinggi. Hal ini kerana pendidikan yang terancang dan teratur serta berkualiti akan terhasil apabila penggerak kepada pembangunan pendidikan itu, iaitu guru mempunyai tahap profesionalisme yang tinggi. Hal demikian, bermaksud pendidikan itu sendiri tidak dapat dibangunkan dan dikembangkan tanpa mempunyai guru-guru yang cemerlang dan berkualiti (Kamaruddin Hussin, dan Siti Hajar Abdul Aziz, 2003; Ahmad Mohd Salleh, 2008; Noriati *et al.*, 2010). Kualiti perkhidmatan pendidikan terutamanya di sekolah tidak terkecuali daripada proses penambahbaikan berterusan. Pendidikan dianggap antara bidang yang menarik dan mencabar untuk melaksanakan usaha-usaha peningkatan sistem kualiti (Evans dan Lindsay, 2008).

Kementerian Pendidikan Malaysia telah mengorak langkah proaktif ke arah memartabatkan kualiti pendidikan di Malaysia hingga bertaraf dunia (Alimuddin Mohd Dom, 2008). Rothstein (2010) merumuskan bahawa kualiti pendidikan tidak boleh melebihi kualiti gurunya. Perkara ini kualiti pendidikan ditentukan oleh kualiti pengajaran guru yang berkesan dan secara langsung kualiti pembelajaran murid secara signifikan bergantung kepada kualiti guru (Charles *et al.*, 2006). Guru memainkan peranan penting dalam memastikan pencapaian sesebuah institusi pendidikan (Bai, Piri, dan Piri, 2014). Isu yang timbul selari dengan senario sistem pendidikan negara semakin banyak persaingan di persada dunia memerlukan tanggungjawab besar di kalangan warga pendidik. Perubahan kualiti pengajaran dan pembelajaran demi meningkatkan kualiti dan penyampaian pengajaran adalah misi penting guru (Ghavifekr, Afshari, Siraj, dan Razak, 2017).

Cabaran di kalangan pendidik generasi 'Y' semakin mencabar dalam menghadapi perubahan sistem pendidikan ekoran daripada pembelajaran abad ke-21 dan sistem pengurusan bilik darjah berdasarkan pembelajaran abad ke-21. Namun demikian, penentu kualiti pendidikan sesebuah organisasi pendidikan ataupun institusi yang penting adalah kualiti guru (Rivkin *et al.*, 2005; Rockoff 2004). Menurut Sandoval (2008), dalam paradigma organisasi yang mempengaruhi kualiti pendidikan dikaitkan dengan mencari kecekapan. Kualiti guru merupakan asas kecermerlangan institusi pendidikan dan sekolah dalam melahirkan kecermerlangan pelajar (Lara *et al.*, 2010; Toledo dan Valenzuela, 2015). Kajian terhadap pendidik generasi 'Y' wajar diberi tumpuan agar guru-guru generasi ini mampu mencapai matlamat KPM dengan mencapai tahap yang diinginkan. Kejayaan dalam sistem pendidikan sesebuah negara dikaitkan dengan kecermerlangan kepimpinan sekolah dan tahap kualiti guru di sesebuah sekolah tersebut (Kantrowitz dan Wingert, 2000).

Iklm organisasi sekolah adalah sifat purata setiap individu di dalam sekolah, seperti moral guru, kemantapan staf sokongan dan juga latar belakang pelajar. Iklm organisasi merupakan faktor utama dalam kehidupan pendidik yang mengajar, belajar, dan berkembang secara profesional di sekolah. Tanggungjawab bagi mewujudkan iklm organisasi pendidikan di sekolah yang positif bermula dengan pemimpin atau pengurus sekolah, yang menyediakan kepimpinan dalam membangunkan dan mengekalkan iklm yang kondusif untuk pembelajaran (Jeswani dan Dave, 2012). Sementara itu, kecerdasan emosi guru sangat penting dalam menentukan kecemerlangan sesebuah sekolah. Kecerdasan emosi di kalangan guru merujuk kepada kemampuan mengawal emosi diri, memotivasikan diri, mengurus emosi diri dan mengurus perhubungan dengan orang lain. Sehubungan itu, dalam mencapai sasaran gelombang kedua PPPM (2013-2015), aspek kecerdasan emosi seorang pemimpin sekolah turut dilihat menyumbang kepada pembinaan kepimpinan yang berkualiti (Yahya Don dan Yaakob Daud, 2012).

Penyataan Masalah

Di Malaysia, pendidikan berkualiti merupakan salah satu perkara penting dalam menentukan perkembangan kemajuan dan kemakmuran negara. Oleh itu, kualiti pendidikan negara perlulah ditingkatkan secara menyeluruh dan berterusan supaya selaras dengan misi kementerian Pendidikan Malaysia ialah menghasilkan sistem pendidikan yang bertaraf dunia agar hasrat perguruan dapat menghasilkan guru-guru yang berkualiti. Sekolah yang membawa agenda membangunkan kualiti guru dalam penjawat perkhidmatan yang berkualiti di kalangan guru generasi 'Y'. Kemelut dan cabaran terhadap isu kualiti guru turut membelenggu warga pendidik dalam menengani penghasilan mutu pendidikan yang berkualiti, namun begitu tekanan sering dialami oleh guru yang mempengaruhi produktiviti, prestasi dan kecekapan guru. Untuk memastikan kejayaan tranformasi pengurusan pendidikan tercapai, sekolah memerlukan para guru yang berkualiti (Jamilah, Yahya dan Siti Noor, 2017) kerana mampu memberi kesan kepada keberkesanan sesebuah sekolah (Spence, 2011). Aspek kualiti guru menjadi isu yang kritikal yang perlu mengimplimentasikan penambahbaikan yang radikal dalam bidang pendidikan (Hallinger, 2010; Harris, 2011). Hallinger (2010) menyatakan bahawa perlunya menambah baik kualiti guru secara menyeluruh dalam melahirkan guru yang berkualiti.

Namun, kualiti guru masih dianggap tidak jelas kerana tiada kesepakatan para sarjana mengenai pengertian dan dimensi yang mewakili konsep kualiti guru (Blanton *et al.*, 2006; Burnett dan Meacham 2002; Fuller *et al.*, 2010). Hallinger (2010) menerangkan bahawa perlunya menambah baik kualiti guru secara menyeluruh dalam melahirkan guru yang berkualiti. Hargreaves (2011), menyatakan bahawa pembelajaran dan pembangunan guru perlu ditingkatkan bagi melahirkan tenaga pengajar berkemahiran dan berpengetahuan seterusnya mendorong peningkatan sekolah. Malahan juga, terdapat sesetengah pihak yang berpendapat antara punca rendahnya kualiti pengajaran adalah disebabkan nisbah bilangan guru dan pelajar adalah terlalu besar, iaitu jumlah guru yang tidak mencukupi khususnya di sekolah-sekolah luar bandar (Muhamad Suhaimi Taat *et al.*, 2014). Perkara ini jelas menunjukkan di daerah Kudat menjadi fokus kepada penyelidik mengkaji mengenai perkara isu kualiti guru bertindak sejauhmana keberhasilannya kerana terletak di Kawasan luar bandar dan mempunyai ramai pelajar melebihi nisbah guru.

Guru generasi 'Y' dikenali kelompok kelahiran tahun 1977 sehingga 1995 yang berkhidmat sebagai pendidik yang berkembang dalam era teknologi abad ke-21 dalam sistem pendidikan yang mampu memberi manfaat kepada kemajuan sekolah dan mampu menambahbaikkan sistem akademik berkualiti (Behrstock dan Clifford, 2009). Menurut DiGiulio (2004), menenaraikan tiga komponen utama yang perlu dimiliki oleh guru iaitu *knowledge*, *skill* dan *qualities* (*qualities* di sini merujuk kepada sikap prihatin dan efikasi). Di Sabah khususnya di daerah Kudat pengkaji tertarik dengan penyelidikan kualiti guru yang masih kabur untuk membuktikan persoalan mengenai sejauhmana kualiti guru memainkan peranan sebagai warga pendidik. Oleh itu, merujuk kepada Kemajuan di daerah ini terdapat pihak yang aktif semenjak dari tahun 2016 sehingga 2019 yang kerjasama antara pihak PPD Kudat. Penyelidik tertarik dengan usaha kerjasama PPD Kudat dengan pertubuhan Yayasan Verdon Bahanda (YVB) yang ditubuhkan sejak 2012 ternyata berjaya membantu meningkatkan prestasi pendidikan di daerah Kudat, Sabah dengan hasrat menghargai jasa guru yang komited dalam mendidik

murid khususnya di daerah ini. Peranan pihak bukan kerajaan melaksanakan penganugerahan kepada guru-guru cemerlang atas jasa meningkatkan kualiti pendidikan di Daerah Kudat serta penganugerahan kepada pelajar cemerlang dan sekolah cemerlang.

Isu iklim organisasi sekolah sering dipengaruhi oleh pelbagai faktor iaitu perkembangan pendidikan selaras dengan piawaian pendidikan Malaysia, sosioekonomi, politik dan pertumbuhan penduduk. Oleh itu, guru-guru menghadapi iklim organisasi menjurus kepada perkembangan pendidikan terkini yang menggalakkan golongan pendidik berhadapan dengan aspek menyesuaikan diri dengan dunia pendidikan yang terdedah dengan perubahan-perubahan dalam pendidikan bagi menghasilkan generasi berkualiti tinggi dengan keupayaan untuk menangani globalisasi abad ke-21 telah menjadi agenda yang sangat penting pada masa kini. Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) telah memperkenalkan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) idea pemikiran dan pemudah cara abad ke-2013-2025 dan abad ke-21. Walau bagaimanapun darjah keterbukaan iklim sekolah adalah bergantung kepada hasil interaksi antara ahli organisasi yang berkualiti (Zaidatol Akmaliah Lope Pihie, 2011). Hoy, Tarter dan Hoy (2006) iaitu kepercayaan dan iklim akademik akan mewujudkan kerjasama yang kuat yang dapat memotivasi, menciptakan perasaan optimisme, dan perilaku yang mampu mencapai prestasi akademik yang tinggi.

Sejak kebelakangan ini, kemerosotan kecerdasan emosi dalam kalangan guru semakin jelas berhadapan dengan konflik dan tekanan kerja (Ahmad Shaufie, 2004). Dengan adanya kecerdasan emosi di kalangan guru-guru dan pentadbir yang terurus dapat mengesan, menilai dan mencari jalan penyelesaian kepada masalah-masalah yang timbul di sekolah. Kemahiran bersosial dan mengawal emosi yang sangat berkait rapat dengan pembangunan diri manusia khususnya seorang pemimpin, perlu diberi perhatian kerana kedua-duanya boleh dipengaruhi secara negatif oleh pembangunan sosial yang bermasalah (Clay dan Waal, 2013). Menurut Hebert (2011) dan Cliffe (2011) yang menggalakkan lebih kajian dijalankan bagi mengkaji hubungan antara kecerdasan emosi dan kepimpinan di sekolah. Kecerdasan emosi menjadi pendukung kepada kecerdasan mental dan menjamin kualiti produk yang dihasilkan (Mohd Azhar dan Shamsiah, 2006). Pengkaji-pengkaji telah menyatakan bahawa seseorang guru yang komited dengan pekerjaannya merupakan mereka yang mempunyai emosi yang cergas. Oleh itu, seseorang individu yang cergas emosinya akan dapat memotivasikan dan mengendalikan emosi diri sendiri, berwawasan apabila membuat keputusan, memahami dan empati dengan keperluan psikologi orang lain serta menjalankan hubungan sosial yang baik.

Tujuan dan Objektif Kajian

Kajian ini bermatlamat mengenal pasti hubungan, pengaruh, variable iklim organisasi dan kompetensi kecerdasan emosi guru terhadap kualiti guru generasi 'Y' di sekolah menengah daerah Kudat, Sabah.

Objektif yang disasarkan bagi kajian ini adalah untuk:

- i. Mengukur tahap iklim organisasi, kompetensi kecerdasan emosi guru, dan kualiti guru generasi 'Y'.
- ii. Mengetahui sama ada terdapat perbezaan skor min iklim organisasi, kompetensi kecerdasan emosi guru, dan kualiti guru generasi 'Y' berdasarkan jantina.
- iii. Mengetahui sama ada terdapat hubungan dan pengaruh secara langsung dan tidak langsung iklim organisasi dan kompetensi kecerdasan emosi guru terhadap kualiti guru generasi 'Y'.

Hipotesis Kajian

Berpandukan persoalan dan objektif kajian yang telah ditetapkan, beberapa hipotesis nul telah dibina. Kajian ini menggunakan aras hipotesis nul berikut:

- Ho¹: Tidak terdapat perbezaan skor min yang signifikan iklim organisasi berdasarkan jantina.
- Ho²: Tidak terdapat perbezaan skor min yang signifikan kompetensi kecerdasan emosi guru berdasarkan jantina.

- Ho³: Tidak terdapat perbezaan skor min yang signifikan kualiti guru generasi 'Y' berdasarkan jantina.
- Ho⁴: Tidak terdapat hubungan dan pengaruh secara langsung dan tidak langsung iklim organisasi dan kompetensi kecerdasan emosi guru terhadap kualiti guru generasi 'Y'.

Kajian Literatur

Iklm Organisasi

Iklm organisasi didefinisikan sebagai satu set pendapat, perasaan dan tingkah laku yang mencirikan sesebuah organisasi (Schneider dan Hall, 1972; Schneider, 1990). Pernyataan menurut Na-Nan, Panich, Thipnete, dan Kulsingh (2016), yang mendefinisikan iklim organisasi sebagai persepsi ahli organisasi terhadap persekitaran kerja yang melibatkan mereka. Hoy dan Miskel (2008) kualiti yang agak lama bertahan daripada persekitaran sekolah yang dialami oleh kakitangan, memberi kesan kepada tingkah laku mereka, dan berdasarkan kepada persepsi kolektif mereka daripada tingkah laku di sekolah. Iklim organisasi termasuk pengurusan atau kepimpinan gaya, penyertaan dalam membuat keputusan, penyediaan pekerjaan yang mencabar, pengurangan kebosanan dan kekecewaan, pemberian manfaat, polisi peribadi dan penyediaan suasana kerja yang baik dan penciptaan tangga kerjaya yang sesuai (Chinthala, 2014).

Oleh itu, untuk mengukur iklim di sekolah, Hoy, Sweetland, dan Smith (2002) dan Tschannen-Moran *et al.* (2006) untuk mengukur empat dimensi iklim sekolah iaitu kepimpinan kolektif, tingkah laku guru yang profesional, penekanan kepada pencapaian, dan pendedahan institusi (Hoy, Sweetland, dan Smith, 2002). Manakala, instrumen menurut Halpin dan Croft (1963) untuk mengukur iklim sekolah iaitu tingkah laku pengetua yang menyokong, tingkah laku pengetua yang mengarah, dan tingkah laku komitmen guru. Peningkatan perhatian kepada iklim sekolah mencerminkan kebimbangan untuk sekolah meningkatkan keperluan untuk menyediakan pelajar untuk menangani pelbagai cabaran yang akan mereka hadapi dalam abad ke-21 (Hoy dan Clover, 1986). Menurut Wang dan Degol (2015) menyatakan bahawa sekolah merangkumi dimensi persekitaran institusi yang hampir setiap ciri persekitaran sekolah yang mempengaruhi kognitif, tingkah laku, dan psikologi pembangunan.

Walau bagaimanapun darjah keterbukaan iklim sekolah adalah bergantung kepada hasil interaksi antara ahli organisasi yang berkualiti (Zaidatol Akmaliah Lope Pihie, 2011). Pendapat Na-Nan, Panich, Thipnete, dan Kulsingh (2016), yang mendefinisikan iklim organisasi sebagai persepsi ahli organisasi terhadap persekitaran kerja yang melibatkan mereka. Dapatan kajian bahawa aras iklim organisasi sekolah-sekolah kajian berada pada tahap yang sangat positif (Haidi Bin Entoh dan Mohd. Khairuddin Abdullah, 2019). Dapatan ini turut menunjukkan bahawa tahap iklim organisasi adalah tinggi (Najeemah Yusof, 2012; Tem dan Na, 2013; Mohd Yusoff dan Saidin, 2017; Ambotang, 2017). Sementara itu, tahap amalan lima dimensi (tingkah laku utama yang menyokong, tingkah laku utama arahan, tingkah laku utama yang ketat, tingkah laku guru yang sengit dan tingkah laku guru yang intim) iklim sekolah adalah sederhana (Othman, 2014; Hamzah, Ibrahim dan Ghavifekr, 2018).

Kecerdasan Emosi Guru

Kecerdasan emosi menurut Goleman (2001) telah menggabungkan beberapa komponen kecekapan peribadi dan sosial bagi menghasilkan empat dimensi utama berdasarkan kompetensi iaitu kesedaran sendiri (*self-awareness*), pengurusan sendiri (*selfmanagement*), kesedaran sosial (*social-awareness*) dan pengurusan perhubungan (*relationship management*). Menurut Goleman (1995), kecerdasan emosi adalah kebolehan untuk mengawasi emosi diri dan emosi pihak lain, dapat membezakan kebaikan, dan dapat menggunakan maklumat untuk membantu fikiran dan tindakan seseorang. Kecerdasan emosi juga boleh didefinisikan sebagai sejenis kecerdasan sosial yang dapat mengawal pelbagai emosi, untuk mendiskriminasikan emosi tersebut dan menggunakan maklumat untuk mengawal pemikiran dan tindakan (Salovey dan Mayer, 1990). Kebenaran yang dikemukakan Goleman (1995), bahawa prestasi dan kebolehan kerja yang dimiliki oleh individu di tempat kerja menunjukkan 80 peratus bergantung

kepada kecerdasan emosi dan hanya 20 peratus melalui keupayaan kecerdasan intelek. Teori dan Model kecerdasan emosi yang menjadi rujukan utama dalam kajian ini adalah Model kecerdasan emosi oleh Goleman (2001). Menurut Goleman (1995), kecerdasan emosi adalah kebolehan seseorang untuk memahami perasaan diri sendiri dan menggunakannya untuk membuat keputusan yang berkesan dalam kehidupan mereka.

Kompetensi kecerdasan emosi berada pada tahap yang tinggi (Yusoff, Don, dan Ismail, 2017). Dapatan kajian ini turut disokong oleh kajian Izani Ibrahim (2012) yang mendapati pemimpin sekolah di negeri-negeri utara mempunyai tahap kompetensi kecerdasan emosi yang tinggi. Dapatan analisis menunjukkan bahawa tahap kecerdasan emosi adalah pada tahap yang tinggi kajian (Supardi *et al.*, 2016). Dapatan kajian Maulod *et al.*, (2017) menunjukkan bahawa kecerdasan emosi berada pada tahap yang tinggi. Secara keseluruhannya didapati kompetensi kecerdasan emosi guru yang diperlihatkan oleh responden berada pada tahap yang tinggi (Kalangan, 2011; Osman, 2016; Yusoff, Don, dan Ismail, 2017). Tahap kecerdasan emosi berdasarkan subskala menunjukkan bahawa guru-guru memiliki tahap kecerdasan emosi yang tinggi dalam semua subskala kecerdasan emosi (Mohd Khairuddin Abdullah, 2017). Kajian Ismail (2014) turut melaporkan bahawa tahap kecerdasan emosi responden berada pada tahap yang tinggi.

Literatur berkaitan kecerdasan emosi guru sebagai pemboleh ubah mediator telah dilakukan oleh para penyelidik terdahulu. Dapatan kajian-kajian tersebut menunjukkan bahawa penggunaan kecerdasan emosi mampu bertindak sebagai pengantara yang relevan (Hancock, 2016; Gharetepeh, Safari, Pashaei, Razaeei, dan Kajbaf, 2015). Menurut Hancock (2016) penemuan dari 600 kajian dalam bidang pendidikan di Kanada ini, profesional mencadangkan kecerdasan emosi dan persepsi keselamatan psikologi adalah peramal penting. Menurut Merida-Lopez, Bakker, dan Extremera (2019), menjalankan penyelidikan menggunakan sumber-sumber permintaan dan teori kecerdasan emosi untuk menguji model pengantaraan yang sederhana menerangkan penglibatan kerja dalam dua sampel guru bebas.

Kualiti Guru Generasi 'Y'

Definisi kualiti guru oleh Bajuri Babu (2010) menjelaskan bahawa kualiti bermaksud nilai dan mutu tinggi. Nolan dan Molla (2017) keyakinan guru dalam pengajaran dan pembelajaran merupakan faktor penting dalam membentuk kualiti guru. Kualiti adalah konsep yang digunakan untuk memahami prestasi institusi pendidikan dalam menyediakan perkhidmatan pendidikan dan pengukur keberkesanan prestasi sesebuah institusi pendidikan dan kualiti guru (Cameron dan Whetten, 1983). Kualiti guru menurut Hargreaves (2011), menyatakan bahawa pembelajaran dan pembangunan guru perlu ditingkatkan bagi melahirkan tenaga pengajar berkemahiran dan berpengetahuan seterusnya mendorong peningkatan sekolah. Menurut Kamarul Azmi Jasmi (2010) guru berkualiti adalah guru cemerlang iaitu guru berjaya yang mempunyai kelayakan akademik, berilmu, sangat baik, berkesan, bijak dan pakar dalam pengajaran dan pembelajaran. Menurut Azizah Lebai Nordin (1999), guru yang berkualiti adalah guru yang mempunyai ilmu, mempunyai sifat yang tertentu, boleh berkerjasama dengan orang lain dan boleh membuat refleksi sendiri.

Hal demikian, kejayaan proses pembelajaran adalah apabila guru-guru memiliki kualiti pengajaran dan pembelajaran dalam penyampaian pengajaran dan pembelajaran (McIntyre, 2014). Dalam konteks faktor guru yang berkualiti memainkan peranan terhadap faktor-faktor lain seperti latar belakang pendidikan dan demografi pelajar, status ekonomi dan sosial yang mempengaruhi pencapaian seorang pelajar, faktor kualiti guru lebih dominan dan signifikan. Bahkan kualiti guru lebih bernilai terhadap pencapaian pelajar (Andrews, 2012). Keutamaan dalam polisi transformasi ini perlu disusun berasaskan persetujuan umum dalam kalangan sarjana bahawa kualiti guru ialah faktor yang paling berkesan dalam kejayaan pelajar (Anon, 2010).

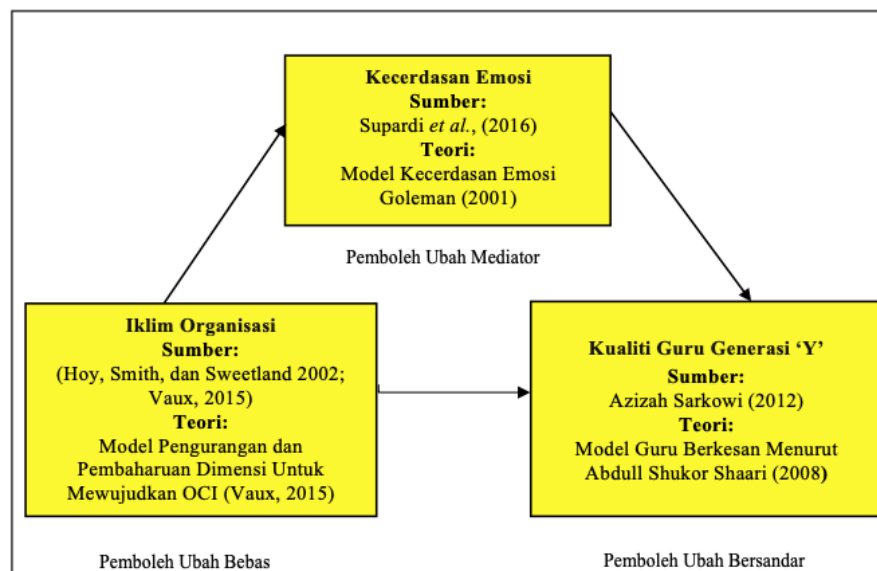
Tinjauan literatur menunjukkan tahap kualiti guru generasi 'Y' memperoleh dapatan yang berbeza merentasi kawasan dan tahun penyelidikan. Kajian-kajian yang melibatkan kualiti guru generasi 'Y' diakui agak terhad dan kurang menumpukan perbincangan dalam konteks kualiti guru. Beberapa kajian menunjukkan tahap kualiti guru generasi 'Y' berada pada tahap tinggi. Jamilah Man (2017) adalah antara kajian yang mendapati kualiti guru generasi 'Y' pada tahap tinggi dalam kajian mereka. Dapatan

yang sama turut diperoleh kajian Jabu dan Hamid (2018), menjelaskan kualiti guru generasi ‘Y’ di daerah Samarahan berada pada tahap tinggi. Razila Kasmin *et al.* (2019) mendapati bahawa dapatan kajian menunjukkan tahap amalan kualiti guru berada pada tahap yang sangat tinggi.

Menurut kajian Fasasi dan Ojo (2014), mendapati tahap kualiti guru Sekolah Menengah Mogadishu adalah berada pada tahap yang baik. Kajian mendapati kualiti guru menunjukkan keadaan yang sangat baik. Jaafar dan Tamuri (2013), dapatan kajian ini menunjukkan kualiti Guru Pendidikan Islam becrada pada tahap yang sangat tinggi. Dapatan kajian menunjukkan purata keseluruhannya tahap amalan profesionalisme keguruan berteraskan Standard Guru Malaysia (SGM) adalah berada pada tahap yang baik atau sederhana (Nur Hafizoh Idrisa dan Rohana Hamzaha, 2012). Dapatan kajian menunjukkan kualiti guru pelatih berada pada tahap yang tinggi (Mustapa, 2013). Yusoff dan Nor (2018) menunjukkan kualiti guru berada pada tahap yang sederhana. Manakala, menurut Janary Lumbai dan Shukri Zain (2016) mendapati kualiti dalam membuat keputusan, kualiti pengajaran dan pembelajaran, kualiti dalam interpersonal dan kerjasama serta kualiti terhadap budaya sekolah memainkan peranan dalam melahirkan guru yang berkualiti tinggi. Oleh itu, sebaliknya berbeza dengan kualiti guru adalah pada tahap yang rendah antara negara-negara Amerika Latin (Bruns dan Luque, 2015). Dapatan kajian Yusoff dan Nor (2018) menunjukkan tahap kualiti guru berada pada tahap tinggi.

Kerangka Konseptual Kajian

Secara umumnya, berdasarkan tinjauan yang dilakukan terhadap kajian-kajian lepas, penyelidik telah menggabungkan beberapa teori dan model yang telah dibincangkan dalam bab ini untuk membina kerangka konseptual kajian. Sebelum konseptual kajian dirangka, pembinaan konstruk kajian dilakukan terlebih dahulu dengan berpandukan tinjauan dan kupasan kajian lepas, model, dan teori yang digunakan penyelidik terdahulu. Pembinaan konstruk kajian iklim organisasi, kompetensi kecerdasan emosi guru, kualiti guru generasi ‘Y’ maka dibina kerangka konseptual kajian yang menunjukkan hubungan dan pengaruh sama ada secara langsung dan secara tidak langsung variabel-variabel bebas dan variabel bersandar yang dikaji. Kerangka konseptual ini memberi gambaran tentang kesesuaian objektif dan hipotesis kajian yang dibentuk dan kaedah analisis data yang digunakan. konstruk kajian ditunjukkan seperti dalam Rajah 1.



Rajah 1: Kerangka Konseptual Kajian

Metod Kajian

Rekabentuk Kajian

Kajian ini berbentuk kuantitatif yang melibatkan analisis statistik deskriptif dan inferensi. Populasi dalam kajian ini ditetapkan hanya dalam kalangan guru-guru sekolah menengah harian biasa yang menerima bantuan penuh kerajaan sahaja dan dijalankan di Sekolah Menengah Kebangsaan daerah Kudat, Sabah.

Sampel Kajian

Bersumberkan data yang diperoleh daripada Jabatan Pendidikan Negeri Sabah (2019), terdapat 14,402 orang guru sedang berkhidmat di 197 buah sekolah menengah seluruh negeri. Data yang diperolehi adalah sah iaitu data yang diperoleh daripada Pejabat Pendidikan Daerah Kudat, Sabah (2019), menyatakan bahawa jumlah keseluruhan guru generasi 'Y' sekolah menengah daerah Kudat ialah 469 orang guru. Dijalankan di 11 buah sekolah menengah di daerah Kudat jumlah sampel yang 236 orang sampel digunakan dalam kajian ini berdasarkan saiz sampel dan populasi yang melebihi ($N > 890$) seperti mana yang dicadangkan oleh Bartlett dan Baxter (2001) dan Krejcie dan Morgan (1970). Manakala Van Dallen (1993) menyatakan bahawa saiz sampel yang sesuai untuk kajian adalah antara 30 sehingga 500 responden. Saiz sampel yang terlalu besar iaitu melebihi 500 responden. Sebaliknya jika saiz sampel yang terlalu besar sehingga melebihi 500 responden boleh mengakibatkan kesilapan ketika mentafsir keputusan analisis.). Skala pengukuran yang digunakan menurut Dawes (2008) dan Sekaran dan Bougie (2009) telah dijadikan asas kepada penggunaan skala Likert 5 mata dalam kajian ini bagi mendapatkan maklum balas responden.

Instrumen Kajian

Alat kajian yang digunakan untuk mengukur pemboleh ubah bebas iklim organisasi sekolah ialah gabungan instrumen iaitu *Organizational Climate Description Questionnaire* (OCDQ-RS) dan *Organizational Climate Index* (OCI) yang telah diadaptasi daripada kajian Vaux (2015). Instrumen yang dicipta oleh (Hoy dan Clover, 1986), mengukur iklim organisasi sekolah. Instrumen ini OCDQ mengandungi sebanyak 42 item dan 6 konstruk. Kajian ini menggunakan 3 konstruk dari 6 konstruk asal dan mengambil sebanyak 25 item yang digunakan iaitu 6 item konstruk tingkah laku pengetua yang menyokong, 7 item konstruk tingkah laku pengetua mengarah dan 5 item konstruk tingkah laku komitmen. Manakala, instrumen OCI mengandungi 4 konstruk dan 30 item dalam kaji selidik. Kajian ini mengambil 19 item dan 11 item tidak diambil disebabkan oleh tidak mempunyai skor daripada 30. Konstruk pertama iaitu kepimpinan kolektif 3 item, kedua tingkah laku guru profesional 5 item, ketiga penekanan kepada pencapaian 6 item dan keempat pendedahan institusi 5 item. Pemilihan konstruk dan item berdasarkan kesesuaian kajian dan skop kajian pengkaji serta rasional pemilihan ini dilakukan adalah atas kesesuaian dalam konteks pendidikan di Malaysia.

Instrumen ini diambil dengan dibuat pengubahsuaian daripada soal selidik Inventori Kompetensi Emosi 2 (ECI-2) "*Emotional Competency Inventory Version 2* (ECI-V2), merupakan instrumen yang dibina oleh Boyatzis, Goleman dan Hay Group, (2001), digunakan dalam kajian ini. ECI-V2 merupakan *multi-rater instrument*, yang memfokuskan kompetensi personal dan kompetensi sosial. ECI-V2 ini mengandungi 51 item. Instrumen kajian diguna oleh pengkaji lima konstruk iaitu keupayaan mengenal emosi sendiri 7 item, keupayaan mengurus emosi sendiri 7 item, motivasi sendiri 5 item, keupayaan mengendalikan hubungan yang berkesan 10 item dan perhubungan sosial 9 item. Instrumen yang diubahsuai daripada instrumen asal daripada 44 item pengkaji menggunakan 38 item sahaja disebabkan oleh item tersebut tidak mencapai kesahan yang baik.

Pemboleh ubah bersandar kajian pula diukur menggunakan alat kajian yang digunakan untuk mengukur variable ini ialah Model Pembentukan Kualiti Guru Untuk Kualiti Guru yang akan adaptasi Azizah Sarkowi (2012). Pengkaji menggunakan instrumen daripada kajian Jamilah (2017). Instrumen dalam adaptasi mempunyai 8 konstruk dan 40 item-item iaitu pengetahuan ilmu bidang 5 item, kemahiran praktikal 5 item, kemahiran dan tanggungjawab sosial 6 item, nilai, sikap dan

profesionisme 5 item, kemahiran komunikasi, kepimpinan dan kerja berpasukan 4 item, kemahiran penyelesaian masalah dan kemahiran saintifik 4 item, kemahiran pengurusan maklumat dan pembelajaran sepanjang hayat 4 item, dan kemahiran mengurus dan keusahawanan 5 item. Instrumen yang diubahsuai daripada instrumen asal daripada 40 item pengkaji menggunakan 38 item sahaja disebabkan oleh item tersebut tidak mencapai kesahan yang baik.

Analisis Data

Berdasarkan analisis ujian kebolehpercayaan yang dijalankan, didapati nilai pekali *alpha* berada pada paras tinggi iaitu 0.957 bagi semua 113 item yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel kajian. Nilai pekali *alpha* bagi variabel iklim organisasi yang mengandungi 37 item adalah 0.904, kompetensi kecerdasan emosi guru yang mengandungi 38 item berada pada nilai 0.930, dan variabel kualiti guru generasi 'Y' berada pada nilai 0.952 dengan 38 item.

Dapatan Kajian

Tahap Tahap Iklim Organisasi Sekolah Dan Kualiti Guru Generasi 'Y'

Pengukur iklim organisasi sekolah, kompetensi kecerdasan emosi guru dan kualiti guru generasi 'Y' dalam kajian ini adalah berdasarkan tiga tahap skor min, iaitu tinggi, sederhana dan rendah seperti yang dicadangkan oleh Levin dan Rubin (1998). Tahap tersebut ditunjukkan dalam Jadual 1.

Jadual 1: Tafsiran Skor Min

Purata Min	Pengelasan Tahap
1.00 – 2.33	Rendah
2.33 – 3.67	Sederhana
3.68 – 5.00	Tinggi

Keputusan analisis yang dijalankan mendapati semua variabel menunjukkan skor min adalah tinggi berdasarkan tafsiran cadangan oleh Levin dan Rubin (1998), iaitu variabel iklim organisasi ($M=4.34$, $SP=0.29$), variabel kompetensi kecerdasan emosi guru ($M=4.30$, $SP=0.25$), dan kualiti guru generasi 'Y' ($M=4.29$, $SP=0.32$). Skor min semua variabel ini menunjukkan nilai yang melebihi 3.67, iaitu menghampiri nilai maksimum 5 (sangat setuju). Skor min iklim organisasi adalah yang tertinggi. Manakala skor min kualiti guru generasi 'Y' merupakan yang terendah. Dapatan skor min mengikut variabel masing-masing ditunjukkan dalam Jadual 2.

Jadual 2: Skor Min Variabel Kajian

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SP</i>
Iklim Organisasi	236	4.340	.291
Kompetensi Kecerdasan Emosi Guru	236	4.302	.254
Kualiti Guru Generasi 'Y'	236	4.292	.320

Perbezaan Skor Min Iklim Organisasi, Kompetensi Kecerdasan Emosi Guru, dan Kualiti Guru Generasi 'Y' Berdasarkan Jantina

Keputusan ujian ditunjukkan dalam Jadual 3, yang memaparkan hasil analisis deskriptif perbandingan skor min responden lelaki dan perempuan. Bagi sampel kajian ini ($N=236$), terbukti bahawa terdapat perbezaan skor min yang sangat kecil ($M=0.027$) terhadap iklim organisasi. Analisis menunjukkan min responden lelaki ($M=4.324$, $SP=0.293$, $N=93$) lebih rendah berbanding min perempuan ($M=4.351$,

SP=0.289, $N=143$). Nilai min yang lebih tinggi bagi kumpulan responden perempuan menunjukkan persepsi mereka lebih tinggi dalam iklim organisasi. Berdasarkan Jadual 4.9, keputusan ujian- t yang diperoleh adalah tidak signifikan ($t=-.720$, $df=234$, $p>0.05$). Oleh itu, Hipotesis Nul 1 (H_0) gagal ditolak. Justeru, dapatan ini menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan bagi variabel iklim organisasi antara guru lelaki dan perempuan.

Jadual 3: Analisis Ujian- t Iklim Organisasi Berdasarkan Jantina

Variabel	M	SP	F	Nilai- t	df	Sig (2-Hujung)
IO Lelaki	4.324	0.293				
Perempuan	4.351	0.289	.055	-.720	234	.472

*Signifikan pada tahap $p<0.05$ (2-Hujung)
IO – Iklim Organisasi

Analisis bagi sampel kajian ini ($N=236$) menunjukkan terdapat perbezaan skor min sebanyak 0.059 di antara kedua-dua kumpulan responden berhubung signifikan kompetensi kecerdasan emosi guru dalam pekerjaan seorang guru. Analisis yang dilakukan menunjukkan bahawa min responden perempuan ($M=4.325$, $SP=0.262$, $N=143$) lebih tinggi sedikit berbanding min responden lelaki ($M=4.266$, $SP=0.239$, $N=93$). Hal ini memberikan gambaran yang jelas bahawa responden perempuan memiliki pengurusan emosi yang baik dalam pekerjaan sebagai guru yang sedikit lebih tinggi berbanding responden lelaki. Berdasarkan Jadual 4 yang memaparkan hasil analisis Ujian- t bagi variabel kompetensi kecerdasan emosi guru, keputusan yang diperoleh bagi sampel kajian ini ($N=236$) adalah tidak signifikan ($t=-1.762$, $df=304$, $p>0.05$). Hal ini bermakna hipotesis Nul 2 (H_0^2) gagal ditolak. Justeru, dapatan ini menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan bagi variabel kompetensi kecerdasan emosi berdasarkan jantina.

Jadual 4: Analisis Ujian- t Kompetensi Kecerdasan Emosi Guru Berdasarkan Jantina

Variabel	M	SP	F	Nilai- t	df	Sig (2-Hujung)
KKEG Lelaki	4.266	0.239				
Perempuan	4.325	0.262	2.629	-1.762	234	.079

*Signifikan pada tahap $p<0.05$ (2-Hujung)
KKEG - Kompetensi Kecerdasan Emosi Guru

Analisis bagi sampel kajian ini ($N=236$) menunjukkan terdapat perbezaan skor min sebanyak ($M=0.119$) di antara kedua-dua kumpulan responden berhubung kualiti guru generasi 'Y'. Analisis menunjukkan skor min lelaki ($M=4.219$, $SP=0.307$, $N=93$) lebih rendah sedikit berbanding skor min perempuan ($M=4.338$, $SP=0.321$, $N=143$). Nilai min yang lebih tinggi bagi kumpulan responden perempuan menunjukkan mereka mempunyai yang kualiti guru generasi 'Y' yang kerap berbanding lelaki. Berdasarkan hasil ujian- t , keputusan yang diperoleh adalah signifikan ($t=-2.812$, $df=234$, $p>0.05$). Hal ini bermakna Hipotesis Nul 3 (H_0^3) ditolak. Oleh itu, dapatan ini menunjukkan bahawa terdapat perbezaan yang kualiti guru generasi 'Y' antara guru lelaki dan perempuan.

Jadual 5: Analisis Ujian- t Kualiti Guru Generasi 'Y' Berdasarkan Jantina

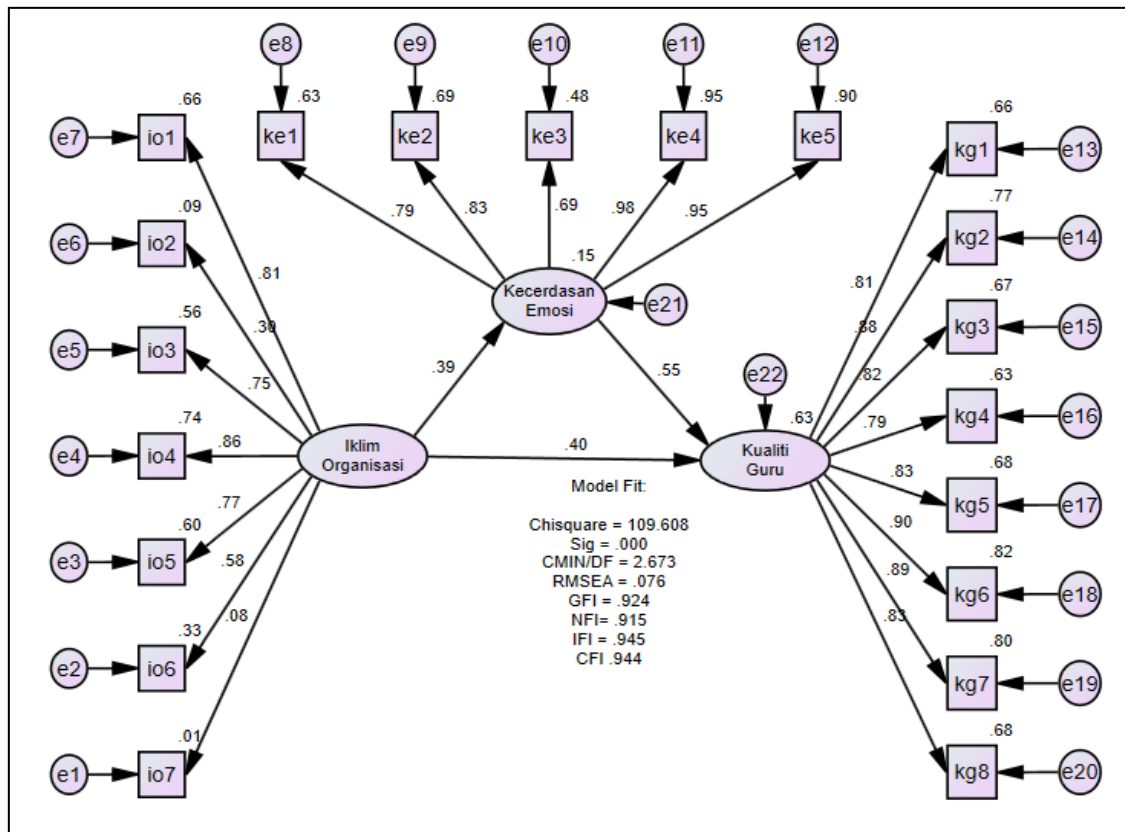
Variabel	M	SP	F	Nilai- t	df	Sig (2-Hujung)
KGG 'Y' Lelaki	4.219	0.307				
Perempuan	4.338	0.321	1.008	-2.812	234	.005

*Signifikan pada tahap $p < 0.05$ (2-Hujung)
 KGG 'Y' - Kualiti Guru Generasi 'Y'

Hubungan dan Pengaruh Secara Langsung dan Tidak Langsung Iklim Organisasi Dan Kompetensi Kecerdasan Emosi Guru Terhadap Kualiti Guru Generasi 'Y'

Model regresi hubungan analisis laluan yang dibangun adalah melibatkan dua variabel bebas iaitu iklim organisasi, dan kompetensi kecerdasan emosi guru. Manakala variabel bersandar diwakili oleh kualiti guru generasi 'Y'. Variabel kompetensi kecerdasan emosi guru juga diletakkan sebagai variabel pengantara kajian. Sementara itu, e1-e22 adalah aspek-aspek lain yang tidak diperhatikan di dalam kajian ini. Spesifikasi model analisis laluan hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel kajian ditunjukkan dalam Rajah 2. Berdasarkan rajah tersebut, model hipotesis yang mengandungi persamaan struktur dapat dibentuk.

Bagi menilai kesesuaian model yang dibangun, beberapa petunjuk pengukuran penyesuaian digunakan seperti ujian khi kuasa dua dibahagi darjah kebebasan, nilai *Goodness of Fit Index* (GFI), nilai *Normal Fit Index* (NFI), nilai *Incremental Fit Index* (IFI), nilai *Tucker-Lewis Index* (TLI), nilai *Comparative Fix Index* (CFI) dan nilai *Root Mean Square Error Approximation Index* (RMSEA). Petunjuk-petunjuk pengukuran penyesuaian ini dijadikan asas dalam melihat hubungan dan pengaruh secara langsung dan secara tidak langsung variabel-variabel kajian.



Rajah 2: Model Persamaan Struktur Hubungan dan Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel Bersandar Kajian

Keputusan analisis menunjukkan model persamaan struktur yang dibangun mempunyai penyesuaian munasabah dengan data sampel kajian. Indikator pengukuran penyesuaian model menunjukkan nilai khi kuasa dua adalah signifikan [$\chi^2 (N=236, df=167) = 2.673, p < 0.05$], satu petunjuk bahawa model ini tidak menepati syarat kesesuaian. Walau bagaimanapun, ketidaksesuaian seperti ini kerap berlaku terutamanya kajian yang memiliki sampel bersaiz besar melebihi 200 orang (Joreskog dan Sorbom, 1996; Chua, 2009). Seperti dijelaskan Hooper *et al.* (2008), data dari kategori-kategori lain perlu

disemak untuk memastikan kesesuaian model. Selain indeks *Goodness of Fit (GFI)*, indeks-indeks kesesuaian perbandingan asas (*baseline comparisons fit indices*) yang lain seperti NFI, IFI, TLI, dan CFI didapati melebihi 0.900. Demikian juga nilai indeks RMSEA yang kurang dari 0.080 turut membuktikan bahawa data kajian mempunyai penyesuaian munasabah dengan model persamaan struktur kajian yang dibangun seperti dijelaskan Loehlin dan Beaujean (2016), Kline (2011), dan MacCallum *et al.* (1996). Menurut Byrne (2010), nilai *CFI* dan *TLI* lebih daripada 0.950 menunjukkan kesesuaian sangat baik (*superior fit*), manakala nilai antara 0.900 dan 0.950 menunjukkan kesesuaian munasabah (*adequate fit*) dan boleh diterima. Keseluruhannya, model kajian ini memiliki penyesuaian munasabah dengan data sampel kajian berpandukan saranan yang telah dibincangkan. Jadual 6, memaparkan keputusan kesesuaian model persamaan struktur kajian.

Jadual 6: Keputusan Kesesuaian Model Persamaan Struktur

χ^2	<i>df</i>	χ^2/df	<i>CFI</i>	<i>GFI</i>	<i>NFI</i>	<i>IFI</i>	<i>TLI</i>	<i>RMSEA</i>
Nilai	N/A	N/A	<5.00	>0.900	>0.900	>0.900	>0.900	<0.080
Cadangan								
n								
Nilai	109.6	167	2.673	0.944	0.924	0.910	0.915	0.925
Model	0							

Berdasarkan keputusan analisis dalam Jadual 6, iklim organisasi ($\beta=0.32$, $C.R=4.18$, $p<0.05$) merupakan variabel peramal yang memberi kesan secara signifikan terhadap kompetensi kecerdasan emosi guru. Kompetensi kecerdasan emosi guru ($\beta=1.82$, $C.R=8.09$, $p<0.05$) dan iklim organisasi ($\beta=1.18$, $C.R=5.12$, $p<0.05$) memainkan peranan sebagai variabel peramal yang memberi kesan secara signifikan terhadap kualiti guru generasi ‘Y’. Kesepadanan yang wujud antara data kajian dengan model SEM yang dibangun menunjukkan bahawa terdapat hubungan dan pengaruh secara langsung dan tidak langsung di antara variabel-variabel peramal dengan variabel kriteria yang signifikan pada aras $p<0.05$ (Rujuk Jadual 7). Justeru, Hipotesis Nul 4 (Ho4) adalah ditolak.

Jadual 7: Keputusan Analisis Hubungan dan Pengaruh Secara Langsung dan Tidak Langsung Variabel-Variabel Kajian

Hubungan Antara Variabel	<i>Estimate (β)</i>	<i>C.R</i>	<i>p (Sig)</i>
KKEG <--- IO	.329	4.185	.000***
KGG ‘Y’ <--- IO	1.189	5.123	.000***
KGG ‘Y’ <--- KKEG	1.824	8.098	.000***

*Signifikan pada aras $p<0.05$, ** $p<0.01$; *** $p<.001$
 IO – Iklim Organisasi
 KKEG – Kompetensi Kecerdasan Emosi Guru
 KGG ‘Y’ - Kualiti Guru Generasi ‘Y’

Berdasarkan Jadual 8, *Squared Multiple Correlations* menunjukkan nilai varians dalam variabel kompetensi kecerdasan emosi guru yang boleh diramal melalui sumbangan variabel iklim organisasi ialah sebanyak $\beta=0.14$ atau 14%. Hal ini menunjukkan bahawa masih terdapat sebanyak $\beta=0.86$ atau 86% lagi varians dalam variabel kompetensi kecerdasan emosi guru tidak dapat diramal dalam model ini. Hal ini mungkin disebabkan oleh faktor-faktor luar lain yang tidak diperhatikan dalam kajian ini. Sementara itu, nilai varians dalam variabel kualiti guru generasi ‘Y’ hasil daripada kesan pengaruh variabel-variabel peramal terlibat ialah sebanyak $\beta=0.67$ atau 67%. Sebanyak $\beta=0.33$ atau 33% varians lagi masih tidak dapat dipastikan kerana perkara tersebut mungkin disumbangkan oleh faktor-faktor lain yang tidak dikaji dalam penyelidikan ini.

Jadual 8: *Squared Multiple Correlations* Variabel-Variabel Peramal Terhadap Variabel Kriteria Kajian

Variabel Kriteria	Estimate (β)
Kompetensi Kecerdasan Emosi Guru	.135
Kualiti Guru Generasi 'Y'	.674

Peranan mediator variabel kompetensi kecerdasan emosi guru sama ada memberi kesan atau tidak secara signifikan terhadap hubungan di antara variabel iklim organisasi dan kualiti guru generasi 'Y' turut diuji dalam Model SEM kajian (Jadual 9). Didapati kesan langsung (*direct effect*) variabel kepimpinan servan pengetua terhadap variabel kualiti guru generasi 'Y' secara statistiknya signifikan. Manakala, kesan tidak langsung hubungan variabel iklim organisasi dan kualiti guru generasi 'Y' setelah kompetensi kecerdasan emosi guru dimasukkan sebagai pengantara adalah signifikan. Kesan tidak langsung (*indirect effect*) pengantaraan variabel kompetensi kecerdasan emosi guru terhadap hubungan iklim organisasi dan kualiti guru generasi 'Y' didapati lebih besar berbanding kesan langsung iaitu sebanyak 0.59 (kesan tidak langsung=0.60; kesan langsung=1.19, $p<0.05$).

Perkara ini menunjukkan bahawa kompetensi kecerdasan emosi guru adalah pengantara penuh (*complete mediating*). Keputusan ini disemak sekali lagi melalui analisis pengesahan *Post Hoc* menggunakan ujian *Bootstrapping* pada tahap keyakinan *bias corrected* 95%. Ujian *Bootstrapping* menunjukkan kompetensi kecerdasan emosi guru secara signifikan memberi pengaruh terhadap hubungan antara variabel (nilai *lower bounds* =1.38; *upper bounds* =2.32, $p<0.05$). Keputusan pengesahan yang diperoleh kekal sama. Ringkasnya, variabel kompetensi kecerdasan emosi guru memberi kesan pengantaraan hubungan variabel iklim organisasi dengan kualiti guru generasi 'Y' (*lower bounds* =0.16; *upper bounds* =0.61, $p<0.05$). Keputusan pengesahan yang diperoleh kekal sama. Ringkasnya, variabel kompetensi kecerdasan emosi guru memberi kesan pengantaraan hubungan variabel iklim organisasi dengan kualiti guru generasi 'Y' (*lower bounds* =0.16; *upper bounds* =0.61, $p<0.05$).

Jadual 9: Keputusan Ujian *Bootstrapping* Pengesahan Pengaruh Kompetensi Kecerdasan Emosi Guru Sebagai Pengantara Hubungan Variabel Kajian

Variabel	Lower Bounds IO	Upper Bounds IO	Two-Tail Sig IO
KGG 'Y'	.164	.612	.001**

* Signifikan pada aras $p<0.05$; ** $p<0.01$; *** $p<0.001$
 IO – Iklim Organisasi
 KGG 'Y' - Kualiti Guru Generasi 'Y'

Perbincangan Dapatan Kajian

Keputusan analisis tahap yang diperoleh menunjukkan semua variabel berada pada tahap tinggi berdasarkan penelitian data. Iklim sekolah yang dimaksudkan dalam penyelidikan ini adalah meningkatkan keperluan komunikasi antara orang-orang yang terlibat dalam pekerjaan. Peningkatan keperluan yang diperlukan oleh para pekerja merupakan salah satu kategori iklim organisasi yang dikembangkan oleh Hoy dan Miskel (2001: 190) iaitu disebutnya sebagai *Open Climate*. Dapatan melalui kajian ini menunjukkan skor min bagi setiap subkonstruk Mohd Yusoff dan Saidin (2017), menunjukkan bahawa tahap iklim organisasi adalah tinggi. Oleh itu, kajian ini menyimpulkan bahawa iklim organisasi mempunyai amalan yang tinggi dalam persekitaran kerja guru dengan warga sekolah adalah baik.

Tahap iklim organisasi guru yang tinggi dalam kajian ini iaitu guru mempunyai iklim organisasi kepimpinan kolektif, tingkah laku guru yang profesional, penekanan kepada pencapaian, dan pendedahan institusi adalah sejajar dengan beberapa hasil penyelidikan terdahulu seperti Haidi Bin Entoh dan Mohd. Khairuddin Abdullah, (2019), Aziz dan Hussin (2017), Anjilus dan Talip (2018), Mohd Yusoff dan Saidin (2017), dan Hamzah, Ibrahim dan Ghavifekr (2018). Dapatan kajian ini

menunjukkan guru menilai peranan iklim organisasi yang sihat dan kondusif lebih menekankan kepentingan anggota dalam menentukan hala tuju organisasi pendidikan sesuai dengan ciri-ciri iklim organisasi sekolah yang bermatlamat ke arah pencapaian cemerlang. Menurut Pourrajab *et al.* (2015) iklim sekolah baik, guru dan murid akan lebih bermotivasi dan pada masa yang sama aktiviti pengajaran dan pembelajaran akan berjalan dengan baik.

Berdasarkan keputusan deskriptif yang dilakukan, kompetensi kecerdasan emosi guru didapati berada pada tahap tinggi. Menurut Zuraidah *et al.* (2014) kompetensi kecerdasan emosi pemimpin sekolah adalah elemen penting yang perlu ada dalam merancang program kemahiran dan pengukuhan kepimpinan sekolah bagi merealisasikan PPIM 2013-2025. Untuk mensasarkan pencapaian melalui ahli organisasi sekolah, emosi dan kognitif ahli organisasi adalah cabaran yang perlu diurus oleh pemimpin dan guru perlu mengurus emosi mereka sendiri ke arah mengamalkan kepimpinan berkesan (Grobler, 2014). Dapatan kajian ini menyamai rumusan yang dilakukan Yusoff, Don, dan Ismail (2017) kompetensi kecerdasan emosi berada pada tahap yang tinggi. Kajian ini turut konsisten dengan kajian kajian Izani Ibrahim (2012) yang mendapati pemimpin sekolah di negeri-negeri utara mempunyai tahap kompetensi kecerdasan emosi yang tinggi. Dapatan analisis menunjukkan bahawa tahap kecerdasan emosi adalah pada tahap yang tinggi kajian (Supardi *et al.*, 2016; Maulod, Chua, Ahmad, Alias dan Leong (2017).

Kajian ini ternyata membuktikan ketepatan prinsip-prinsip yang terkandung dalam Teori dan Model Kecerdasan Emosi oleh Goleman (1995 dan 2001) kecerdasan emosi adalah kebolehan seseorang untuk memahami perasaan diri sendiri dan menggunakannya untuk membuat keputusan yang berkesan dalam kehidupan mereka. Kecerdasan emosi membantu seseorang untuk mengawal perasaan sedih, kecewa, tekanan dan perasaan negatif lain dengan baik disamping berkebolehan mengawal dorongan. Kelima-lima aspek dalam Teori dan Model kecerdasan emosi tersebut menyedari emosi sendiri, mengawal emosi sendiri, motivasi sendiri, empati, dan kemahiran sosial adalah saling berkaitan antara satu dengan yang lain. Kajian ini mendapati guru-guru memiliki kecerdasan emosi yang tinggi di dalam pengurusan emosi di daerah Kudat, Sabah. Menurut Salovey dan Mayer (1990), kecerdasan emosi memainkan peranan penting menjamin kejayaan hidup seseorang. Individu yang mempunyai tahap kecerdasan emosi yang tinggi adalah seorang individu yang boleh mengawal perasaan dan tindakan sendiri, mempunyai daya ketahanan untuk mencapai matlamat hidup, boleh mengurus perasaan negatif serta mudah menjalin persahabatan dengan orang lain (Goleman, 1996).

Dapatan kajian ini menunjukkan guru mempersepsikan diri mereka mempunyai tahap kualiti guru generasi 'Y' yang tinggi. Kualiti guru merupakan kualiti diukur melalui hubungan di antara tiga aspek iaitu produk atau perkhidmatan, pengguna dan penggunaan atau proses (Deming, 1986). Kualiti adalah konsep yang digunakan untuk memahami prestasi institusi pendidikan dalam menyediakan perkhidmatan pendidikan dan pengukur keberkesanan prestasi sesebuah institusi pendidikan dan kualiti guru (Cameron dan Whetten, 1983). Kualiti guru menurut Hargreaves (2011), menyatakan bahawa pembelajaran dan pembangunan guru perlu ditingkatkan bagi melahirkan tenaga pengajar berkemahiran dan berpengetahuan seterusnya mendorong peningkatan sekolah. Kajian ini secara umumnya sealiran dengan Jamilah Man (2017) adalah antara kajian yang mendapati kualiti guru generasi 'Y' pada tahap tinggi. Razila Kasmin *et al.* (2019) mendapati bahawa dapatan kajian menunjukkan tahap amalan kualiti guru berada pada tahap yang sangat tinggi. Fasasi dan Ojo (2014), mendapati tahap kualiti guru Sekolah Menengah Mogadishu adalah berada pada tahap yang baik.

Sejajar dengan Model Guru Berkesan menurut Abdull Shukor Shaari (2008) menilai beberapa aspek atau sudut yang penting iaitu dari segi pengetahuan, kemahiran dan sikap guru itu sendiri. Model ciri guru berkesan yang dihasilkan ini mengambil berat beberapa aspek, iaitu pengajaran, peribadi, komunikasi, motivasi guru, ilmu pengetahuan dan pengurusan bilik darjah. Kualiti guru dapat ditingkatkan dengan kebolehan guru memikirkan inisiatif dalam memperbaharui ilmu pengetahuan, kemahiran dan sikap inkuiri. Teori ini bukan sahaja berkehendakkan guru mempertingkatkan kualiti dari aspek kepelbagaian kemahiran, ilmu pengetahuan dan pengetahuan praktikal guru. Bagi menyokong pernyataan ini, guru didapati mempunyai min yang tinggi dalam "saya mampu menghubungkan teori dengan kaedah pengajaran", "saya mampu menjelaskan prosedur pengajaran dan pembelajaran", dan "saya berusaha melakukan yang terbaik semasa melaksanakan tugas". Hal ini

bermakna, guru mempunyai kualiti guru yang tinggi dalam memikul tanggungjawab pendidik. Kejayaan dalam sistem pendidikan sesebuah negara dikaitkan dengan kecemerlangan kepimpinan sekolah dan tahap kualiti guru di sesebuah sekolah tersebut (Kantrowitz dan Wingert, 2000).

Seterusnya, analisis menunjukkan skor min guru perempuan adalah lebih tinggi berbanding lelaki. Walaupun demikian, keputusan kajian menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan bagi iklim organisasi antara guru lelaki dan perempuan. Kajian ini selari dengan Burns dan Machin (2013) keputusan kajian menunjukkan tiada perbezaan sosio-demografi dari segi jantina guru. Sebaliknya dalam kajian Bayrak, Altinkurt dan Yilmaz (2014), Ceyda dan Sevinc (2012), dan Fei dan Han (2017). Semua dapatan kajian yang diperoleh jelas menunjukkan persamaan dengan kajian ini yang menyimpulkan bahawa antara guru perempuan dan lelaki tidak berbeza dari segi persepsi mereka berkaitan iklim organisasi. Oleh itu, didapati min guru perempuan lebih tinggi berbanding guru lelaki, yang memberikan gambaran jelas bahawa mereka memiliki tahap kecerdasan emosi yang lebih tinggi berbanding guru lelaki berhubung soal perubahan khususnya dalam konteks pendidikan abad ke-21 yang dihadapi oleh guru-guru generasi 'Y'. Berdasarkan aras signifikan yang ditetapkan, hasil analisis mendapati tiada perbezaan dalam kecerdasan emosi berdasarkan jantina. Kajian ini menyokong dapatan beberapa kajian sebelumnya. Kajian oleh Ismail (2014), menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan di kalangan pensyarah lelaki dan perempuan dari segi kecerdasan emosi. Dapatan kajian mendapati tidak terdapat perbezaan signifikan antara tahap kecerdasan emosi berdasarkan faktor jantina (Nasir dan Azura, 2011). Malah itu, terdapat kajian yang mendapati terdapat perbezaan kecerdasan emosi guru berdasarkan jantina (Zakaria, 2015; Supardi *et al.*, 2016). Noriah *et al.* (2003), umur dan pengalaman (berdasarkan tempoh perkhidmatan) memainkan peranan penting dalam mempengaruhi tahap kecerdasan emosi guru.

Kajian ini mendapati terdapat perbezaan skor min yang kualiti guru akademik generasi 'Y' berdasarkan jantina. Skor min guru perempuan didapati lebih tinggi berbanding guru lelaki. Hal ini menunjukkan bahawa guru perempuan memiliki kualiti guru yang tinggi jika dibandingkan dengan guru lelaki. Walau bagaimanapun, perlu ditegaskan bahawa dapatan kajian ini hanya menunjukkan perbezaan dari segi skor min. Hal ini bermakna, guru perempuan mengamalkan amalan kualiti pekerjaan mereka dalam aspek pengetahuan, kemahiran, tanggungjawab dan profesionalisme keguruan dengan baik dan berkesan. Perbandingan skor min seumpama ini menyamai dapatan beberapa kajian sebelumnya. Antaranya, kajian Noornajihan Jaafar dan Ab. Halim Tamuri (2015) menunjukkan terdapat perbezaan kualiti guru berdasarkan jantina. Dapatan kajian Jaafar dan Tamuri (2017), menunjukkan terdapat perbezaan kualiti guru antara guru lelaki dan guru perempuan dalam matapelajaran Pendidikan Islam. Perbandingan hasil dapatan dengan beberapa penyelidikan terdahulu dapat menambahkan lagi sumber rujukan bagi variabel jantina khususnya dalam kualiti guru generasi 'Y' yang meliputi peningkatan pengetahuan, kemahiran mengajar, menguasai psikologi pendidikan, tanggungjawab, dan pembelajaran sepanjang hayat di kalangan guru serta pengintegrasian teknologi.

Selain itu, model SEM yang dibangun adalah melibatkan dua variabel bebas iaitu iklim organisasi dan kompetensi kecerdasan emosi guru. Manakala variabel bersandar diwakili oleh kualiti guru generasi 'Y'. Variabel kompetensi kecerdasan emosi guru juga diletakkan sebagai variabel pengantara kajian. Keputusan analisis menunjukkan bahawa model persamaan struktur yang dibangun mempunyai penyesuaian munasabah dengan data sampel kajian. kompetensi kecerdasan emosi guru dan iklim organisasi memainkan peranan sebagai variabel peramal yang memberi kesan secara signifikan terhadap kualiti guru generasi 'Y'. Kesepadanan yang wujud antara data kajian dengan model SEM yang dibangun menunjukkan bahawa terdapat hubungan dan pengaruh secara langsung dan tidak langsung di antara variabel-variabel peramal dengan variabel kriteria. Dalam model ini, nilai varians dalam variabel kompetensi kecerdasan emosi guru yang boleh diramal melalui sumbangan variabel iklim organisasi ialah sebanyak 14 peratus. Hal ini menunjukkan bahawa masih terdapat sebanyak 86 peratus lagi varians dalam variabel kompetensi kecerdasan emosi guru tidak dapat diramal dalam model ini. Hal ini mungkin disebabkan oleh faktor-faktor luar lain yang tidak diperhatikan dalam kajian ini. Sementara itu, nilai varians dalam variabel kualiti guru generasi 'Y' hasil daripada kesan pengaruh variabel-variabel peramal iaitu iklim organisasi dan kompetensi kecerdasan emosi guru ialah sebanyak 67 peratus. Meskipun demikian, masih terdapat sebanyak 33 peratus varians lagi tidak dapat

dipastikan kerana perkara tersebut mungkin disumbangkan oleh faktor-faktor lain yang tidak dikaji dalam penyelidikan ini.

Implikasi dan Cadangan

Penemuan dalam kajian ini memberikan implikasi dan manfaat secara langsung dan tidak langsung berhubung kefahaman terhadap iklim organisasi dan kecerdasan emosi dalam mempengaruhi guru menjalankan tugas pengajaran dan pembelajaran. Meskipun kajian ini hanya memberikan tumpuan terhadap kualiti guru generasi 'Y' di daerah Kudat, Sabah, namun dapatan yang diperoleh boleh diaplikasikan kepada sekolah atau institusi pendidikan lain di seluruh negara. Diharap juga melalui kajian ini akan dapat membantu melancarkan lagi pengurusan sekolah yang berkesan bagi melahirkan guru yang komited terhadap tugas dan implikasi dasar yang memberikan peluang kepada KPM serta organisasi pendidikan mengambil kira aspek iklim organisasi, kecerdasan emosi di samping kualiti guru generasi 'Y' dalam merangka dan merancang program penambahbaikan sistem pendidikan negara. Justeru, perbincangan bahagian ini akan lebih berfokuskan kepada implikasi terhadap teori dan model, penyelidikan, dan pengamalan. Ringkasnya, kajian ini membuktikan bahawa teori dan model berkaitan masih relevan dengan situasi semasa.

Hasil kajian ini mendapati kualiti guru generasi 'Y' berada pada tahap tinggi. Kualiti guru adalah syarat yang perlu ada untuk membangun pendidikan negara yang berkualiti dan kualiti guru perlu diperlihara ke arah pencapaian cemerlang pendidikan di Malaysia bagi merealisasikan hasrat dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (2013 -2015). Guru yang berkualiti harus seiring dengan perubahan semasa khususnya memiliki pengetahuan ilmu bidang pembelajaran abad ke-21, kemahiran praktikal iaitu guru mempraktikkan proses inkuiri dalam pengajaran serta memperlihatkan kemahiran berfikir aras tinggi yang kritis dan inovatif, nilai, sikap dan profesionalisme dimana guru mampu mempraktikkan dan menyampaikan segala kemahiran yang ada dalam diri mereka. Dapatan kajian ini membuka ruang dan menjadi panduan penyelidikan akan datang berkaitan iklim organisasi sekolah, kompetensi kecerdasan emosi guru sebagai mediator terhadap kualiti guru generasi 'Y'. Alat ukur kajian telah melalui proses adaptasi dan telah disesuaikan dengan konteks kajian ini. Selain telah diuji, alat ukur ini juga disahkan oleh pakar dalam bidang berkaitan melalui prosedur yang ketat.

Kesimpulan

Berdasarkan penemuan kajian, didapati terdapat hubungan dan pengaruh secara langsung dan tidak langsung iklim organisasi dan kompetensi kecerdasan emosi guru terhadap kualiti guru generasi 'Y'. Iklim organisasi amat diperlukan untuk membolehkan semua guru dapat menyumbangkan kepada kecekapan persekitaran sekolah yang kondusif dan pengurusan kecerdasan emosi guru perlu diurus dengan baik oleh setiap guru ke arah meningkatkan kualiti guru. Kajian ini membuktikan guru sangat berpengaruh dalam menentukan keberhasilan sebarang perubahan yang dilaksanakan dalam sistem pendidikan negara. Dari sudut perkembangan ilmu, kajian ini menyumbang pengetahuan baharu mengenai hubunga iklim organisasi dan kecerdasan emosi guru sebagai pengantara terhadap kualiti guru generasi 'Y' khususnya di Sabah dan amnya di Malaysia. Guru generasi 'Y' yang berkualiti dari aspek jasmani, emosi, rohani dan intelektual akan menjadi pelapis warga pendidik yang beribawa, berkemimpinan dan mampu menjadi peneraju kepada kemenjadian pelajar serta menjadi tonggak pembangunan negara pada masa hadapan.

Rujukan

- Abdul Said Ambotang. (2017). *Utiliti kepuasan guru dari aspek iklim*. Utusan Borneo. B4.
Abdull Sukor Shaari. (2008). *Guru Berkesan Petua dan Panduan*. Sintok, penerbit UUM.
Ahmad Mohd Salleh. (2008). *Pengajian Agama Islam & J-Qaf Metodologi Dan Pedagogi Pendidikan, Selangor*: Oxford Fajar.

- Ahmad Shaufie. (2004). *Kecerdasan emosi dan kepuasan kerja guru-guru Pendidikan Seni Visual*. Tesis sarjana pendidikan yang tidak diterbitkan. Universiti Pendidikan Sultan Idris.
- Alimuddin Mohd Dom. (2008). *Persidangan Kebangsaan Pelan Induk*.
- Andrews, S. L. (2012). Impact of teacher qualification on student achievement at the elementary and middle school levels. Tesis Doktor Falsafah, Walden University.
- Anjilus, W., & Talip, R. (2018). The Influence of Organizational Climate Towards the Teachers' Job Satisfaction in Form Six Centre. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 3(4), 35-49.
- Anon. (2010). A Quality Teacher in Every Classroom. Stanford: National Board Resource Center. Dipetik dari <http://www.cato.org/publications/commentary/qualityteacher-every-classroom>. Pada 24 April 2019.
- Azizah Lebai Nordin. (1999). Guru Pendidikan Islam yang berkesan, *Jurnal Masalah Pendidikan*, Kuala Lumpur: Fakulti Pendidikan Universiti Malaya. Jil.22, 173-183.
- Azizah, S. (2012). *Penilaian Program Praktikum: Model Pembentukan dan Peningkatan Kualiti Guru Praperkhidmatan di Institut Pendidikan Guru Malaysia* (Doctoral dissertation, Universiti Utara Malaysia).
- Aziz, K. A., & Hussin, F. (2017). Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah dalam Daerah Kuala Terengganu. *Proceedings of the ICECRS*, 1(1).
- Banjuri Babu. (2010). *Strategi pengajaran dan pembelajaran berkualiti: Pendidikan seni visual mampu melahirkan insan kreatif. Strategi pengajaran guru cermerlang*. Kuala Lumpur. Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.
- Bartlett, P. L., & Baxter, J. (2001). Estimation and approximation bounds for gradient-based reinforcement learning. *Journal of Computer and Systems Sciences*, 62. Invited Paper: Special Issue on COLT 2000.
- Bayrak, C., Altinkurt, Y., & Yilmaz, K. (2014). The relationship between school principals' power sources and school climate. *The Anthropologist*, 17(1), 81-91.
- Behrstock, E. & Clifford, M. (2009). *Leading Gen Y Teachers: Emerging Strategies for School Leaders*.
- Blanton, L. P., Sindelar, P. T. & Correa, V. I. (2006). Models and measures of beginning teacher quality. *The Journal of Special Education* 40(2): 115-127.
- Boyatzis, R. E., Goleman, D., & HayGroup. (2001). *The Emotional Competence Inventory (ECI)*. Boston: HayGroup.
- Bruns, B. & Luque, J. (2015). *Great Teachers: How to Raise Student Learning in Latin America and the Caribbean*. World Bank Publications.
- Burnett, P. C. & Meacham, D. (2002). Measuring the quality of teaching in elementary school classrooms. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education* 30(2): 141-153.
- Burns, R. A., & Machin, M. A. (2013). Employee and workplace well-being: A multi-level analysis of teacher personality and organizational climate in Norwegian teachers from rural, urban and city schools. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 57(3), 309-324.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural Equation Modeling With AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming*. New York, NY: Routledge.
- Cameron, K. S., & Whetten, D. A. (1983). Models of the organizational life cycle: Applications to higher education. *The Review of Higher Education*, 6(4), 269-299.
- Ceyda, G., & Sevinc, P. (2012). Determination of high schools organizational climate. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 2947-2950.
- Charles, C. T., Ladd, H. F., & Vigdor, J. L. (2006). Teacher-student matching and the assessment of teacher effectiveness. *Journal of human Resources*, 41(4), 778-820.
- Chinthala, G. (2014). Organizational climate a predictor of job satisfaction among teachers. *International Journal of Research (IJR)*, 1(6), 880-886.
- Clay, Z. & De Waal, F. B. M. (2013). Development of socio-emotional competence in bonobos. *Proceedings of the National Academy of Sciences*.
- Cliffe, J. (2011). Emotional Intelligence: A Study of Female Secondary School Headteachers. *Educational Management Administration & Leadership*, 39(2), 205-218.
- Dawes, J. G. (2008). Do data characteristics change according to the number of scale points used? An experiment using 5-point, 7-point and 10-point scales. *International Journal of Market Research*, 50(1), 61-77.

- DiGiulio, R.C. (2004). *Great Teaching: What Matters Most in Helping student Succeed*. California: Corwin Press.
- Deming W.E. (1986). *Out Of Crisis*. Cambridge University Press.
- Evans, J.R & Lindsay, W.M. (2008). *Managing for Quality and Performance Excellence* (7th edition). Ohio: Thomason South-Western.
- Fasasi, Y. A., & Ojo, O. J. (2014). Kualiti Guru dan Keberkesanan Sekolah Menengah dalam Kawasan Pemerintahan Kerajaan Tempatan Ilorin Selatan, Ngeri Kwara, Nigeria). *Jurnal Pendidikan Malaysia| Malaysian Journal of Education*, 39(2), 149-152.
- Fei, E. L. E., & Han, C. G. K. (2017). Hubungan Kepimpinan Pengetua dan Iklim Sekolah dengan Motivasi Guru. In *PROSIDING SEMINAR KEBANGSAAN MAJLIS DEKAN PENDIDIKAN UNIVERSITI AWAM 2017* (p. 22).
- Fuller, E., Young, M. & Baker, B. D. (2010). Do principal preparation programs influence student achievement through the building of teacher-team qualifications by the principal? An exploratory analysis. *Educational Administration Quarterly* 47(1): 173-216.
- Gharetepeh, A., Safari, Y., Pashaei, T., Razaeei, M., & Kajbaf, M. B. (2015). Emotional intelligence as a predictor of self-efficacy among students with different levels of academic achievement at Kermanshah University of Medical Sciences. *Journal of advances in medical education & professionalism*, 3(2), 50.
- Ghavifekr, S., Afshari, M., Siraj, S., & Razak, A. Z. A. (2017). Managing change in educational organization: a conceptual overview. *MOJEM: Malaysian Online Journal of Educational Management*, 1(1), 1-13.
- Goleman, D. (2001). Emotional intelligence: Issues in paradigm building. In C. Cherniss & D. Goleman (Eds.). *The Emotionally Intelligent Workplace*, 13–26. San Francisco: Jossey-Bass.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (1996). *Emotional intelligence: Why it can mater more than IQ*. London: Bloombury.
- Grobler B., (2014). Teachers' Perceptions of the Utilization of Emotional Competence Leaders in Gauteng South Africa. *Educational Management Administration & Leadership*.
- Haidi Bin Entoh & Mohd. Khairuddin Abdullah @ Jerry. (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.
- Hallinger, P. (2010). Making education reform happen: Is there an 'Asian' way? *School Leadership and Management*, 30 (5),401-419.
- Hamzah, D. S., Ibrahim, M. S., & Ghavifekr, S. (2018). Change Orientation And Organizational Climate: Experience From Malaysian Primary Schools. *Mojem: Malaysian Online Journal of Educational Management*, 6(2), 83-108.
- Hancock, K. (2016). *An Examination of Emotional Intelligence as a Potential Mediator in Educator Stress and Burnout* (Doctoral dissertation, The University of Western Ontario).
- Hargreaves, D. H. (2011). System redesign for capacity building. *Journal of Educational Administration*, 49(6), 685-700.
- Hebert, E. B. (2011). *The Relationship Between Emotional Inteligence, Transformtional Leadership and Effectiveness in School Principals*. (Unpublished Doctoral Dissertation), Georgia State University, Atlanta.
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. (2008). Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*. 6(1), 53-60.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research, and practice* (6th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., Sweetland, S. R., & Smith, P. A. (2002). Toward an organizational model of achievement in high schools: The significance of collective efficacy. *Educational Administration Quarterly*, 38(1), 77-93.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Hoy, A. W. (2006). Academic optimism of schools: A force for student achievement. *American Educational Research Journal*, 43(3), 425- 446.
- Ismail, F. N. (2014). *Kecerdasan emosi dan komitmen organisasi dalam kalangan pensyarah di Politeknik Sultan Abdul Halim Muadzam Shah, Jitra, Kedah* (Doctoral dissertation, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia).

- Izani Ibrahim. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosi Pemimpin Terhadap Pengurusan Perubahan di Sekolah. Institut Aminuddin Baki. Kementerian Pelajaran Malaysia.
- Jaafar, N., & Tamuri, A. H. (2013). Hubungan Antara Efikasi Kendiri Dengan Kualiti Guru Pendidikan Islam Sekolah Menengah Kebangsaan Malaysia. *Journal of Islamic and Arabic Education*, 5(1), 41-60.
- Jaafar, N., & Tamuri, A. H. (2017). Perbezaan Kualiti Guru Pendidikan Islam Sekolah Menengah Kebangsaan Berdasarkan jantina, lokasi sekolah dan kekerapan menyertai latihan dalam perkhidmatan. *O-JIE: Online Journal of Islamic Education*, 3(2), 1-13.
- Jabu, K. & Hamid A. H. A. (2018). Kepimpinan Transformasional dan Kualiti Guru Generasi 'Y' Sekolah Menengah Daerah Samarahan Sarawak. *Proceedings of The International Conference of Future Education and Advances 2018*. Selangor Darul Ehsan, 29 – 30 November.
- Jamilah, M. (2017). *Pengaruh kepimpinan sekolah terhadap tingkah laku dan kualiti guru generasi 'Y' Maktab Rendah Sains MARA* (Doctoral dissertation, Universiti Utara Malaysia).
- Jamilah Man, Yahya Don & Siti Noor Ismail. (2017). Kepimpinan Transformasional dan Kualiti Guru Generasi 'Y'. *JuPiDi: Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 3(1), 29-42.
- Janary Lumbai & Shukri Zain. (2016). Pengaruh amalan kepimpinan berstruktur, efikasi guru dan norma-norma budaya terhadap keprihatian tugas guru sekolah kebangsaan di Sarawak. Thesis. Unversiti Malaysia Sabah.
- Jeswani, S., & Dave, S. (2012). Impact of organizational climate on turnover intention: an empirical analysis of faculty member of technical education of India. *International Journal of Business Management & Research (IJBMR)*, 2(3), 26-44.
- Joreskog, K., & Sorbom, D. (1996). *LISREL 8: Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language*. Chicago, IL: Scientific Software International Inc.
- Kalangan, K. G. D. B. D. (2011). Tahap Kecerdasan Emosi Dan Hubungannya Dengan Komitmen Guru Dalam Bekerja Dalam Kalangan Guru Mata Pelajaran Teras Tahun Enam. *Journal of Edupres*, 1, 187-196.
- Kantrowitz, B., & Wingert, P. (2000). Teachers wanted. *Newsweek*, 136(14), 36-42.
- Kamaruddin Hussin & Siti Hajar Abdul Aziz. (2003). *Pedagogi Untuk Asas Pendidikan*. Kuala Lumpur. Kumpulan Budiman Sdn. Bhd.
- Kamarul Azmi Jasmi. (2010). Guru Cemerlang Pendidikan Islam Sekolah Menengah Di Malaysia: Satu Kajian Kes. *Tesis PhD*. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. New York, NY: Guilford Press.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sampel Size for Research Activities. *Educational & Psychological Measurement*. 30, 607-610.
- Lara, B., Mizala, A., & Repetto, A. (2010). Una Mirada a la Efectividad de los Profesores en Chile. *Estudios publicos*, 120, 147-182.
- Levin, R. I., & Rubin, D. S. (1998). *Statistics for Management*. 7th ed. New Jersey: Prentice- Hall, Upper Saddle River.
- Loehlin, J. C., & Beaujean, A. A. (2016). *Latent variable models: An introduction to factor, path, and structural equation analysis*. 6th ed. New York: Taylor & Francis.
- MacCallum, R. C., Browne, M. W., & Sugawara, H. M. (1996). Power Analysis and Determination of Sample Size for Covariance Structure Modelling. *Psychological Methods*. 1(2), 130-49.
- Maulod, S. A., Piaw, C. Y., Ahmad, H., Wei, L. M., & Alias, S. (2017). Kecerdasan Emosi Pengetua Dan Hubungannya Dengan Efikasi Kendiri Guru Sekolah Menengah. *JuPiDi: Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 3(3), 54-75.
- McIntyre, K. E. M. (2014). *The Journal of Social Media in Society*, 3(2), 5-25.
- Merida-Lopez, S., Bakker, A. B., & Extremera, N. (2019). How does emotional intelligence help teachers to stay engaged? Cross-validation of a moderated mediation model. *Personality and Individual Differences*.
- Mohd Azhar dan Shamsiah. (2006). Stres dalam kalangan guru pelatih pendidikan universiti teknologi malaysia semasa menjalani latihan mengajar: Fakulti Pendidikan UTM.
- Mohd Khairuddin Abdullah. (2017). Kecerdasan Emosi dan Komitmen Guru Terhadap Organisasi. *Jurnal Psikologi dan Kesihatan Sosial (JPsiKS) © 2017*. Unit Penyelidikan Psikologi dan Kesihatan Sosial 2017, Vol. 1, 44-54.

- Mohd Yusoff, S., & Saidin, K. (2017). Tahap iklim sekolah, Tahap komitmen guru serta hubungan di antara iklim sekolah dengan komitmen guru sekolah-sekolah menengah Daerah Machang, Kelantan. *Proceedings of the ICECRS, 1*(1), 635-646.
- Muhamad Suhaimi Taat, Mohd Yusof Abdullah, Baharom Mohamad, Roslee Talip, Abdul Said Ambontang, dan Shukri Zain. (2014). Melahirkan Guru Berkualiti. Dipetik dari <https://www.eprints.ums.edu.my>. Pada 23 November 2019.
- Muhyiddin Yassin. (2013). Ucapan Penggulangan: Perhimpunan Agung UMNO 2013. Dewan Merdeka, Pusat Dagangan Dunia Putra (PWTC).
- Mustapa, S. I. S. (2013). Amalan Bimbingan Pengajaran Pensyarah dan Guru Pembimbing Dalam Program Mentoring Praktikum Serta Impaknya Terhadap Kualiti Guru Pelatih. *Jurnal Pendidikan Malaysia| Malaysian Journal of Education, 38*(1), 71- 78.
- Na-Nan, K., Panich, T., Thipnete, A., & Kulsingh, R. (2016). Influence of Job Characteristic, Organizational Climate, Job Satisfaction and Employee Engagement that Affect the Organizational and Employee that Affect the Organizational Citizenship Behavior of Teachers in Thailand. *Medwell Journal, 11*(18), 4523-4533.
- Najeemah M. Yusof. (2012). *School climate and Teachers commitment: A case Study in Penang Malaysia*. university Sains Malaysia.
- Nasir, Z. A. M., & Azura, Z. (2011). *Hubungan kecerdasan emosi dengan kecekapan kemahiran dan perkembangan personal dalam kalangan guru-guru Kaunseling daerah Kulajijaya, Johor* (Doctoral dissertation, Universiti Teknologi Malaysia).
- Nolan, A., & Molla, T. (2017). Teacher confidence and professional capital. *Teaching and teacher education, 62*, 10-18.
- Noornajihan Jaafar & Ab. Halim Tamuri. (2015). Perbezaan Kualiti Guru Pendidikan Islam sekolah Menengah Kebangsaan Berdasarkan Jantina, Lokasi Sekolah dan Kekerapan Menyertai Latihan dalam Perkhidmatan, *The Online Journal of Islamic Education, 3*(2), 1-13.
- Noriah, M. I., Rohayah, S., & Hasan, S. N. S. (2003). Hubungan antara faktor kecerdasan emosi, nilai kerja dan prestasi kerja di kalangan guru maktab rendah sains MARA. *Journal Teknologi, 39*, 75-82.
- Noriati A. Rashid, Boon Pong Ying, Sharifah Fakhirah Syed Ahmad dan Zuraidah A. Majid. (2010). *Guru dan Cabaran Semasa*. Oxford Fajar Sdn. Bhd, Selangor, Malaysia.
- Nur Hafizoh Idrisa & Rohana Hamzaha, (2012). Nilai profesionalisme bakal guru berteraskan indikator Standard Guru Malaysia (SGM). *Sains Humanika, 60*(1).
- Osman, M. S. (2016). Hubungan Antara Dimensi Kecerdasan Emosi, Spiritual Dan Fizikal Dengan Daya Tahan Dalam Kalangan Guru Sekolah Menengah.
- Othman, Z. (2014). *Hubungan antara iklim organisasi, tekanan kerja, dan prestasi kerja pegawai di Jabatan Pelajaran Negeri Zon Utara, Malaysia* (Doctoral dissertation, Universiti Putra Malaysia).
- Pourrajab, D. M., Roustae, R., Talebloo, B., Kasmaiezhadfar, S., & Ghani, A. M. (2015). School Climate and Parental Involvement: The Perception of Iranian Teachers. *Global Journal of Commerce & Management Perspective, IV*(1), 24-33.
- Razila Kasmin, Mohd Faiz Baharan, Noraizan Mohsin, Norliza Kila, dan Mashita Abu Hassan. (2019). Amalan Kualiti Guru Dalam Kalangan Guru Pendidikan Islam di Sekolah Kebangsaan. *Journal of Management and Operation Research, 1* (4), 1-23.
- Rivkin, S.G., Hanushek, E.A., Kain, J.F. (2005). Teachers, schools, and academic achievement. *Econometrica vol. 73*, 417-458.
- Rockoff, J.E. (2004). The impact of individual teachers on student achievement: evidence from panel data. *Am. Econ. Rev. 94*, 247-252.
- Rothstein. (2010). Teacher quality in educational production: Tracking, decay, and student achievement. *Quarterly Journal of Economics, 125* (1), January: 175-214.
- Salovey, P., and Mayer, J.D. (1990). Emotional Intelligence. Imagination, Cognition, and Personality. 9,185-211.
- Sandoval, L.Y. (2008). *Institucion Educativa y Empresa dos organizaciones humanas distintas*. Pamplona: EUNSA.
- Schneider, B. (1990). *Organizational Climate and Culture*. San Francisco, CA: Jossey- Bass Publishers.

- Scheider, B., & Hall, D. T. (1972). Toward specifying the concept of work climate: a study of Roman Catholic Diocesan Priests. *Journal of Applied Psychology*, 56, 447-455.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2009). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. 5th ed. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd Publication.
- Spence, C. (2011). Crossmodal correspondences: A tutorial review. *Attention, Perception, & Psychophysics*, 73, 971-995.
- Supardi, S., Azman, M. N. A., Mustapha, R., Rus, R. C., & Kob, C. G. C. (2016). Tahap Kecerdasan Emosi Guru Pelatih Teknikal dan Vokasional di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). *Sains Humanika*, 8(1).
- Tem, E., & Na, W. (2013). *Pengaruh iklim organisasi ke atas prestasi kerja guru di kolej vokasional* (Doctoral dissertation, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia).
- Toledo, G. & Valenzuela, J.P. (2015). Over-estimating the effects of teacher attributes on school performance in the Chilean education system. *Estudios de Economia* 42 (1), 99–128.
- Tschannen-Moran, M., Parish, J., & Dipaola, M. (2006). School climate: The interplay between interpersonal relationships and student achievement. *Journal of School Leadership*, 16(4), 386-415.
- Van Dalen, D. P. (1993). *Memahami Penyelidikan Pendidikan* (Terj. Abdul Fatah Abdul Malik dan Mohd Majid Konting). Selangor: Universiti Pertanian Malaysia.
- Vaux, N. D. (2015). *Academic optimism and organizational climate as predictors of academic achievement and school effectiveness* (Doctoral dissertation, University of Alabama Libraries).
- Wang, M. T., & Degol, J. L. (2015). School climate: A review of the construct, measurement, and impact on student outcomes. *Educational Psychology Review*, 1-38.
- Yahya Don & Yaakob Daud. (2012). Budaya sekolah, kepimpinan transformasional dan pencapaian akademik pelajar. *Malaysian Journal Of Learning And Instruction*, Vol 9, 111-139.
- Yusoff, Z. J. M., Don, Y., & Ismail, S. N. (2017). Kompetensi emosi pemangkin keberkesanan amalan kepimpinan guru. *JuPiDi: Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 1(3), 1-13.
- Yusoff, S. A., & Nor, M. Y. M. (2018). Hubungan Budaya Optimis Akademik Guru Besar Dengan Kualiti Guru Sekolah Rendah di Daerah Kuala Langat. *Selangor Humaniora Review* 2(2), 16-28.
- Zaidatol Akmaliah Lope Pihie. (2011). Kepimpinan dan iklim organisasi sekolah. Dalam Zaidatol Akmaliah Lope Pihie, & Soaib Asimiran, *Transformasi kepimpinan pendidikan: Cabaran dan hala tuju* (m.s. 24-38). UPM. Serdang.
- Zakaria, M. A. (2015). *Pengaruh kecerdasan emosi terhadap stres dan komitmen guru novis* (Doctoral dissertation, Universiti Utara Malaysia).
- Zuraidah, M. Y., Yahya, Don & Siti Noor, Ismail. (2014). Kompetensi Emosi Pemangkin Keberkesanan Amalan Kepimpinan Guru. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 1(3), 1-13.