

## KESAN NILAI KERJA GURU DAN BUDAYA SEKOLAH KE ATAS SPIRITUALITI DI TEMPAT KERJA

**\*Abdul Ghani Kanesan Abdullah**

**Azians Bt Abu Hassan**

Pusat Pengajian Ilmu Pendidikan

Universiti Sains Malaysia

*\*agk@usm.my*

**Ying-Leh Ling**

Jabatan Matematik, Sains dan Komputer

Politeknik Kuching Sarawak

### ABSTRACT

The value of teacher and school culture is believed to have an impact on school performance and student outcomes. However, the existence of spirituality in the workplace is also believed to ensure the smooth running of educational organizations and curb the problems of human capital. Thus, the study on the integration of work value, school culture and spirituality in educational organizations is desirable to determine the effectiveness of administration in educational organizations. This quantitative study was conducted to identify the effect of interaction between the value of teachers' work and school culture on the spirituality of the workplace. A total of 324 teachers from 36 schools took part of the normal daily as respondents. The research instrument consists of a set of questionnaire which has four parts has been used. The findings of this study have shown that teachers' work values are related to school culture and spirituality in the workplace of teachers in school organizations. Multiple regression analysis has been used in analyzing data collected. Findings have shown that work value variables interact significantly with school culture on the three dimensions of spirituality at workplace. Therefore, the application of positive working values should be emphasized in the drive to excellence in educational organizations.

**Keywords:** *Work Value, Spirituality, School Culture, Organization*

### PENGENALAN

Kepesatan kemajuan teknologi dalam era globalisasi kini menuntut perubahan yang dinamik dalam menentukan hala tuju sektor industri pendidikan negara agar selari dengan perkembangan dunia masa kini. Sistem pendidikan negara juga perlu berfungsi pada landasannya untuk menyumbang ke arah pembangunan bangsa dan negara dan sekolah merupakan institusi pendidikan dipertanggungjawabkan untuk menyahut cabaran tersebut. Tenaga pengajar dan pengurus pendidikan yang menjadi pelaksana dasar di sekolah seharusnya peka dengan perkembangan terkini dalam proses kepimpinan, pengurusan, pengelolaan sumber, dan pencapaian matlamat pendidikan.

Pelaksanaan segala bentuk dasar, polisi dan inovasi pendidikan yang berlaku di peringkat sekolah secara tidak langsung akan turut memberi impak kepada segala bentuk tingkah laku guru dalam menjayakan matlamat sekolah kerana guru memainkan peranan penting dalam memahami matlamat sekolah jangka pendek dan panjang. Pryce-Jones (2010) telah menekankan kegembiraan di tempat kerja dapat mengawal minda seseorang ke arah memaksimumkan prestasi kerja dan mencapai potensi

diri. Dalam konteks sekolah, kegembiraan di tempat kerja diharap dapat meningkatkan prestasi guru melalui tingkah laku inovatif dan komitmen afektif guru.

Kejayaan seseorang itu bukan hanya boleh diusahakan oleh seseorang itu sahaja tetapi merupakan hasil sokongan daripada pelbagai pihak. Budaya sekolah merupakan salah satu faktor dalam menentukan keberkesanan tugas dan mutu perkhidmatan warga organisasi. Bukti empirikal menunjukkan budaya organisasi mampu mewujudkan keberkesanan organisasi (Ishak, 2002; Rohani, Mustapah, & Muhamad Ali, 2001) dan mampu mengubah sikap dan tingkah laku individu dalam organisasi agar dapat meningkatkan produktiviti kerja individu dan memperkasakan kecemerlangan organisasi.

Keseronokan bekerja yang wujud dalam organisasi membuatkan pekerja bekerja dengan penuh kegembiraan untuk menghasilkan sesuatu yang penuh bermakna dan perkara inilah yang amat dituntut dalam persekitaran pendidikan dewasa ini kerana ia merupakan cara hidup yang dapat memastikan kelangsungan kehidupan (Rego & Cunha, 2008). Malahan sifat-sifat kecemerlangan guru turut dapat mempengaruhi keseluruhan organisasi secara kolektif. Hal ini kerana kegembiraan di tempat kerja dapat mempengaruhi dan memberi semangat kepada rakan setugas di persekitarannya.

Spiritualiti di tempat kerja mampu menyelesaikan masalah modal insan kerana peranannya yang istimewa dalam organisasi. Perubahan ketara dalam dunia profesional kini adalah usaha untuk mengintegrasikan dunia spiritual dengan pengurusan pendidikan. Integrasi ini bukan sekadar untuk faedah kewangan tetapi juga merangkumi penyatuan wawasan dan matlamat. Pengintegrasian spiritualiti di tempat kerja (sekolah) dan nilai kerja serta budaya sekolah dijangka dapat meningkatkan prestasi sekolah (Muhamad Jaafar, 2004; Sakinah & Nor Azizah, 2007).

Kesimpulannya, nilai kerja dan budaya sekolah mempunyai pengaruh dalam mewujudkan keseronokan atau spiritualiti di tempat kerja. Melalui kajian ini penyelidik ingin mengkaji secara lebih lanjut mengenai spiritualiti di sekolah, nilai kerja dan budaya sekolah yang wujud, dalam konteks pendidikan di Malaysia demi kelangsungan pendidikan negara.

## **PERNYATAAN MASALAH KAJIAN**

Isu kualiti guru seringkali diketengahkan oleh pelbagai pihak khususnya apabila berlaku permasalahan di sekolah melibatkan pelajar, pengurusan mahupun guru sendiri. Pelbagai isu telah ditimbulkan melibatkan guru-guru baru yang kurang menjiwai watak dan peranan seorang pendidik. Ini termasuk dakwaan ke atas guru-guru senior yang telah tepu untuk mengajar. Muhamad Suhaimi (2014) turut menyatakan kualiti tenaga pendidik tidak harus dipinggirkan kerana ia penting untuk memastikan proses pemindahan ilmu dan kemahiran yang sebenar berlaku.

Pelaksanaan Program Transformasi Pendidikan Negara telah dilancarkan sejak tahun 2010. Salah satu matlamatnya adalah untuk meningkatkan kualiti profesional guru dalam usaha untuk memantapkan sistem pendidikan negara selari dengan tuntutan globalisasi. Selari dengan matlamat anjakan ketiga dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM), nilai dan etika kerja yang baik bertujuan untuk melahirkan masyarakat Malaysia dengan penghayatan nilai. Memandangkan pelaksanaan program ini sudah pasti akan memberi kesan kepada penggerak utama dunia pendidikan iaitu guru, nilai kerja yang positif harus menjadi amalan setiap warga sekolah bagi menjamin kecemerlangan sekolah. Kewajarannya telah dibuktikan dalam banyak kajian lepas yang telah dijalankan. Misalnya kajian Mohd Noor Jaafar (2004), Ishak (2002), dan Abdul Ghani (2002) telah menunjukkan kepentingan nilai kerja diperlukan dalam meningkatkan prestasi kerja dan kecemerlangan organisasi sekolah.

Selain nilai kerja, budaya kerja juga sering dikaitkan dengan persekitaran yang kondusif dalam membantu untuk meningkatkan prestasi organisasi. Dapatan empirikal juga telah membuktikan budaya kerja merupakan faktor penentu kepada keberkesanan tugas dan kecemerlangan organisasi (Muhamad Jaafar, 2004). Guru yang berkualiti dapat mewujudkan sekolah yang efektif dan efisien kerana iklim sesebuah organisasi mempengaruhi tingkah laku pekerjanya. Dalam hal ni, Harris (2002) telah menjelaskan budaya sekolah, komitmen guru, dan tingkah laku inovatif guru sebagai faktor yang berkesan terhadap penambahbaikan sekolah.

Sehubungan itu, kesejahteraan hidup seseorang bergantung kepada kesejahteraan dari aspek fizikal, emosi, mental dan yang paling penting sememangnya faktor spiritualiti. Tahap kesihatan, jasmani, emosi, rohani dan intelektual dapat disemai dan disuburkan dengan amalan spiritualiti di sekolah. Kajian juga menunjukkan guru yang dipedulikan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, sanggup bekerja lebih masa, memberi sepenuhnya komitmen terhadap tugas dan kebijakan murid (Mohamad Hata, 2012).

Kajian-kajian lepas telah menunjukkan segala permasalahan dan kepercincangan organisasi seperti motivasi kerja yang rendah, ketidakupayaan efikasi sendiri dalam kalangan guru dan sebagainya boleh diatasi dengan kewujudan spiritualiti di tempat kerja (Barbuto, 2005; Wong, 2003; Judge & Piccole, 2004; Neck & Milliman, 1994). Ini kerana kewujudan spiritualiti dapat menjamin kelancaran perjalanan organisasi pendidikan dan membendung masalah modal insan. Berpandukan hasil kajian-kajian lepas di atas, maka pengkaji berpendapat bahawa kajian tentang pengaruh nilai kerja dan budaya sekolah terhadap spiritualiti di tempat kerja wajar dilaksanakan kerana ketiga-tiga variabel ini jelas boleh mempengaruhi prestasi organisasi sekolah. Di samping itu, walaupun terdapat banyak hasil kajian secara empirikal telah membuktikan keberkesanan spiritualiti di tempat kerja dan perlunya penerapan nilai kerja dan budaya sekolah, namun ketiga-tiga variabel kajian ini telah dilaksanakan secara berasingan. Oleh demikian, spiritualiti di tempat kerja, nilai kerja dan budaya kerja di sekolah perlu diintegrasikan dan diterokai secara bersama bagi mencari cara baru dalam membantu menyelesaikan permasalahan pengurusan sumber manusia di sekolah. Seajar dalam konteks negara kita, pengintegrasian ketiga-tiga elemen ini belum diterokai secara komprehensif. Kajian terhadap amalan nilai kerja, budaya sekolah, dan spiritualiti dapat membantu organisasi pendidikan untuk melihat keberkesanan pentadbiran melalui amalan nilai dan kepercayaan yang memberi kesan kepada spiritualiti di dalam organisasi pendidikan. Kajian ini cuba mengupas dan mengungkap ketiga-tiga perspektif untuk membaiki struktur dan perkaedahan pengurusan dan pentadbiran pendidikan agar dapat mencapai matlamat Falsafah Pendidikan Kebangsaan.

Secara khusus, objektif kajian ini adalah untuk mengkaji pengaruh interaksi antara nilai kerja guru dengan budaya sekolah terhadap spiritualiti di tempat kerja.

## TINJAUAN LITERATUR

Bahagian ini dibincangkan seperti berikut.

### *Nilai Kerja Guru*

Setiap majikan menginginkan pekerja yang bukan sahaja berpengetahuan dan berkemahiran tetapi juga yang mempunyai nilai dan etika kerja yang baik. Ini turut dijelaskan oleh Zakaria (2004) di mana nilai dan etika kerja yang baik bukan mudah dipelajari dan memerlukan tempoh masa yang lama untuk dihayati dalam kalangan pekerja. Ini kerana nilai yang penting perlu dirangka untuk membentuk peribadi tertentu dan peribadi ini pula akan mempengaruhi pembentukan sesebuah organisasi serta mencorakkan suasana kerja yang cemerlang. Justeru, nilai kerja adalah sistem nilai yang amat penting bagi keseluruhan sistem nilai dalam budaya kerja organisasi khususnya nilai kerja intrinsik

mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen pekerja terhadap organisasi (Putti, Aryee, & Ling, 1989). Maka, dalam konteks sekolah, kajian-kajian lepas telah mendapati nilai kerja yang diamalkan oleh guru-guru memberi kesan ke atas prestasi guru di sekolah (Mohd Noor, 2004; Azians, 2006; Sabitha & Mahmood Nazar, 1994). Faktor produktiviti meliputi nilai kerja individu dalam menjayakan misi dan visi organisasi. Ini jelas ditunjukkan dalam kajian Syahril dan Ruhaizan (2011) yang mendapati wujudnya hubungan signifikan yang kuat antara budaya kerja dengan faktor produktiviti kerja dan prestasi organisasi dalam sektor pembuatan di Indonesia (Syahril & Ruhaizan, 2011). Dalam hal ini, keberkesanan faktor pekerja dalam melaksanakan tugas turut dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti motivasi kerja, komitmen kepada syarikat, iklim syarikat dan kepimpinan (Ishak, 2002).

Amalan nilai yang diberi penekanan dalam kajian ini merupakan amalan nilai yang diutarakan oleh Sabitha dan Mahmood Nazar (1994). Sub-skala penglibatan melihat tahap keterlibatan pekerja dalam menjayakan misi dan visi organisasi. Subskala kebanggaan pula dikaitkan dengan kepuasan kerja individu terhadap pekerjaan yang dihasilkannya. Subskala nilai kerja yang ketiga ialah peningkatan iaitu peningkatan kualiti kerja individu dalam organisasi yang seterusnya dapat meningkatkan status sosial pekerja. Seterusnya, subskala aktiviti adalah garis panduan yang ditunjukkan oleh individu dalam memastikan dirinya sentiasa aktif dan sentiasa menjalankan tugas dengan jaya. Manakala subskala pendapatan pula merujuk kepada nilai kerja individu yang diukur dengan bayaran gaji yang diterima.

### ***Budaya Sekolah***

Budaya merupakan faktor penting dalam menentukan keberkesanan tugas dan mutu perkhidmatan awam amnya dan sekolah khasnya. Budaya sekolah merujuk kepada suatu sistem nilai, kepercayaan dan norma-norma yang diterima secara bersama serta dilaksanakan dengan penuh kesedaran sebagai perilaku yang dihayati, yang dibentuk oleh lingkungan yang menciptakan pemahaman yang sama diantara seluruh warga organisasi iaitu pengetua, guru, staf dan para pelajar. Budaya organisasi bertujuan untuk mengubah sikap dan tingkah laku individu dalam organisasi agar dapat meningkatkan produktiviti kerja individu dan memperkasakan kecemerlangan organisasi (Muhamad Jaafar, 2004).

Pengurusan cekap yang dilaksanakan oleh pengetua mampu memberikan kepuasan kerja kepada guru-guru. Keadaan ini mewujudkan iklim kerja yang selesa dan menyeronokkan. Iklim sekolah yang selesa dapat mewujudkan hubungan sosial yang baik antara warga sekolah. Pengetua perlu mempunyai kemahiran kemanusiaan yang cekap kerana dalam melaksanakan tugas, pengetua sentiasa berhadapan dengan manusia. Budaya sekolah pula merangkumi elemen-elemen yang bersangkutan dengan nilai kerja yang dipraktikkan oleh individu semasa atau sepanjang masa mereka bekerja.

Budaya sekolah adalah nilai-nilai dominan yang didukung oleh seluruh warga sekolah yang menuntut kebijaksanaan warga sekolah terhadap penggabungjalinan unsur-unsur dan komponen sekolah bersama nilai kerja individu di dalam organisasi. Dalam budaya sekolah, terkandung corak, idea, norma, pemikiran dan nilai-nilai yang menyumbang kepada pembentukan kelakuan individu. Pewujudan budaya sekolah memerlukan komitmen seluruh warganya untuk menggembelng tenaga dan keringat bagi menggerakkan jentera organisasi ke arah satu misi dan matlamat bersama. Hal ini dikukuhkan melalui kajian Lee (1991) yang menunjukkan dimensi budaya organisasi yang dikaji mempunyai hubungan signifikan positif dengan prestasi kerja.

### ***Spiritualiti di Tempat Kerja***

Bertitik tolak dari amalan nilai kerja individu dan budaya organisasi, maka lahirlah spiritualiti di tempat kerja (Barbuto, 2005; Judge & Piccole, 2004). Spiritualiti bukan sahaja dapat meningkatkan

nilai dan etika tetapi juga dapat meningkatkan keperluan sendiri, kepuasan dan rasa kepunyaan. Rentetan itu, maka akan meningkatlah prestasi kerja dan seterusnya akan tercapai misi dan visi organisasi. Perubahan ketara yang dapat dilihat dalam dunia profesional masa kini adalah usaha untuk mengintegrasikan dunia spiritual dengan pengurusan organisasi (Fry, 2003). Pengintegrasian ini diperlukan bukan untuk faedah kewangan semata-mata tetapi merangkumi penyatuan dan penyelarasan wawasan dan matlamat organisasi. Integrasi ini dapat dipermudahkan oleh pemimpin yang kreatif.

Spiritualiti di tempat kerja dimaksudkan sebagai roh di tempat kerja yang mempunyai perkaitan dengan individu yang merupakan sebahagian daripada ahli organisasi. Ia didapati mempunyai hubungan dengan iklim dan budaya organisasi. Justeru, spiritualiti di tempat kerja turut dipercayai berhubung rapat dengan struktur nilai dalam organisasi yang menghubungkan antara ahli-ahli organisasi melalui pengalaman kerja yang menggembirakan (Giacalone & Jurkiewicz, 2004).

Sehubungan itu, spiritualiti di tempat kerja tidak terpisah daripada emosi pekerja (Al-Amin, 2008). Emosi pekerja ini perlu dijaga kerana mereka adalah nadi kepada organisasi menggerakkan organisasi ke arah mencapai matlamat yang dikehendaki. Justeru, bagi menjaga dan memelihara emosi ini, para pengurus perlu mewujudkan spiritualiti di tempat kerja yang berkesan agar dapat menjamin kelancaran organisasi dalam proses menghasilkan produktiviti yang berkualiti kerana tempat kerja yang mempunyai tahap spiritualiti yang tinggi melahirkan emosi positif daripada pekerja dan orang atasan (Al-Amin, 2008).

Spiritualiti di tempat kerja juga dikenal pasti sebagai intipati organisasi menghubungkan individu dengan individu di tempat kerja dan seterusnya membawa kepada peningkatan produktiviti dan prestasi di tempat kerja. Pemimpin yang dapat menghidupkan elemen spiritualiti di tempat kerja akan mengubah bentuk organisasi daripada aktiviti yang fokus kepada mencapai matlamat kepada tempat untuk menggalakkan integrasi kerja dalam kalangan pekerja tanpa adanya tekanan (Nada, Alexander, & Andrew, 2002).

Setiap individu meluangkan sebahagian besar daripada masa seharian di tempat kerja. Oleh itu, spiritualiti di tempat kerja seharusnya diberi penekanan memandangkan individu meluangkan sebahagian besar daripada harinya di tempat kerja (Neck & Milliman, 1994). Kesselesaan dan keseronokan bekerja perlu ada dalam organisasi kerana impak yang tinggi terhadap motivasi, komitmen dan emosi pekerja (Al-Amin, 2008). Spiritualiti yang terhasil di sesebuah sekolah bukan sahaja memberi makna kepada diri individu tetapi juga membawa kesan kepada modal insan yang akhirnya akan memberi impak kepada pembangunan masyarakat dan negara. Kajian lepas telah membuktikan keperluan untuk menerapkan nilai kerohanian dalam pembelajaran di sekolah sebagai reaksi untuk menghadapi gejala negatif kesan pemodenan masyarakat. Tanpa spiritualiti di tempat kerja, sekolah hanya akan menjadi sebuah pusat takungan di mana modal insannya hanya akan menerima segala ilmu yang diperturunkan tanpa adanya pembangunan sahsiah dan intelek. Manakala para guru akan berada pada tahap yang statik tanpa ada perubahan dan perkembangan serta pembangunan kerjaya yang menjadi asas kepada keberkesanan sekolah. Jika perkara ini berterusan, sudah pasti segala aspirasi kerajaan dan negara hanya tinggal harapan dan impian yang tidak kesampaian.

Tuntasnya prestasi kerja yang baik dapat dihasilkan daripada spiritualiti organisasi tersebut. Hal ini bertepatan dengan kajian Neck dan Milliman (1994) di mana spiritualiti di tempat kerja memberikan kesan positif terhadap prestasi organisasi. Kajian ini turut selari dengan pendapat Wong (2003) menegaskan spiritualiti di tempat kerja membantu menggalakkan peningkatan kreativiti kerja dan produktiviti organisasi. Justeru, pemimpin perlu bijak menyusun strategi bagi melahirkan iklim organisasi yang sihat kerana spiritualiti amat berkait rapat dengan iklim organisasi.

Individu yang mempunyai tahap kerohanian yang tinggi akan mudah menerima latihan fizikal, tanggungjawab yang tinggi, dan memiliki sokongan sosial serta perkembangan kerohanian yang baik. Penerapan elemen kerohanian atau spiritualiti dalam pendidikan bukan sahaja memberi impak positif kepada pelajar tetapi juga kepada guru-guru (Salasiah, Ermy, Rosmawati, & Zainab, 2012). Maka, jelas menunjukkan penekanan dimensi kerohanian dalam kurikulum dapat membantu guru-guru mengatasi perasaan bimbang dan tekanan serta menuju ke arah pengurusan kerjaya yang lebih berkesan.

Nilai kerja guru dan budaya sekolah yang baik serta spiritualiti di tempat kerja yang tinggi dipercayai membantu meningkatkan prestasi sesebuah sekolah. Pemimpin perlu berkemampuan untuk membawa perubahan luar biasa dan mewujudkan tahap spiritualiti yang tinggi bagi meningkatkan prestasi organisasi. Justeru, kajian ini secara khususnya mengkaji nilai kerja guru, budaya sekolah, dan spiritualiti di tempat kerja, yang menjadi tonggak kepada peningkatan produktiviti dalam sesebuah sekolah.

## **METODOLOGI KAJIAN**

Bahagian ini dibincangkan seperti berikut.

### ***Rekabentuk Kajian***

Reka bentuk kajian merupakan rencana terperinci bagi projek dan rangka rujuk mengenai perkara-perkara yang berkaitan dengan persampelan, pengukuran dan analisis data bertujuan untuk mencari jawapan kepada persoalan-persoalan penyelidikan bagi mencapai sesuatu matlamat penyelidikan (Gay & Airasian, 2003; Mohd. Majid, 2005; Sabitha, 2005). Pendekatan kuantitatif berbentuk tinjauan rentas telah digunakan dalam kajian ini. Hal ini kerana kaedah tinjauan didapati bersesuaian dengan tujuan kajian ini iaitu untuk mengumpul maklumat daripada responden yang ramai. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk memberi gambaran, menguji hubungan dan mengenal pasti sebab dan akibat (*cause and effect*).

### ***Populasi dan Persampelan***

Populasi kajian ini terdiri daripada sekolah-sekolah menengah kebangsaan harian biasa di negeri Pulau Pinang. Sekolah berasrama penuh, Sekolah Berprestasi Tinggi (SBT), Sekolah Menengah Jenis Kebangsaan dan sekolah agama rakyat tidak dilibatkan dalam kajian ini. Secara keseluruhannya jumlah sekolah yang menjadi populasi bagi kajian ini adalah 89 buah sekolah menengah kebangsaan harian biasa dengan bilangan guru sebanyak 6026 orang. Rasional pemilihan sekolah menengah kebangsaan harian biasa ini adalah sekolah-sekolah ini mempunyai sistem pentadbiran yang sama dan prestasi pencapaian murid-murid yang hampir sama.

Gay dan Airasian (2003) berpendapat jumlah sampel ditentukan berdasarkan jumlah populasi dan penyelidik-penyelidik ini berpendapat jumlah sampel boleh diambil dalam lingkungan 10 hingga 30 peratus. Daripada 89 buah sekolah menengah kebangsaan harian biasa hanya 36 buah sekolah menengah harian biasa sahaja yang dipilih menjadi sampel kajian. Bagi memilih bilangan sekolah daripada senarai sekolah menengah harian biasa di Pulau Pinang, persampelan sistematik digunakan. Berdasarkan kiraan formula saiz sampel, nilai sampel yang diperlukan adalah seramai 540 orang guru yang dipilih secara rawak mudah daripada setiap 36 buah sekolah menengah harian biasa (36 buah sekolah x 15 orang guru setiap sekolah) untuk menjadi responden kajian ini. Responden terlibat haruslah guru terlatih dan telah bertugas di sekolah semasa tidak kurang daripada satu tahun. Hal ini bagi memastikan guru-guru yang terpilih mempunyai pengalaman dan memahami suasana atau situasi

kerja sekolah semasa. Kadar pemulangan sampel yang baik adalah sekurang-kurangnya 60 peratus daripada sampel kajian iaitu 324 orang guru.

Jadual 1

*Maklumat Demografi Responden*

Ciri Demografi Responden	Kekerapan	Peratus
Jantina		
Lelaki	75	16.8
Perempuan	371	83.2
Kelayakan Akademik		
Diploma	10	2.2
Sarjana Muda	397	89.0
Sarjana/PhD	39	8.7
Umur		
20-30 tahun	107	24.0
31-40 tahun	163	36.5
41-50 tahun	139	31.2
51-60 tahun	37	8.3
Pengalaman Mengajar		
1-10 tahun	139	31.2
11-20 tahun	168	37.7
21-30 tahun	108	24.2
31-40 tahun	31	7.0
Pengalaman Mengajar dengan Pengetua Ini		
1-5 tahun	276	61.9
6-10 tahun	74	16.6
11-15 tahun	53	11.9
16-20 tahun	30	6.7
21-25 tahun	13	2.9

Dapatan daripada Jadual 1 telah menunjukkan majoriti responden perempuan telah mengambil bahagian dalam kajian ini iaitu 371 orang (83.2 peratus). Majoriti responden mempunyai kelayakan akademik dalam Sarjana Muda dengan bilangan seramai 397 orang atau 89 peratus. Sehubungan itu, responden dalam kategori umur 31-40 tahun adalah kumpulan terbanyak iaitu 163 orang atau hampir 37 peratus. Lebih kurang 38 peratus responden mempunyai pengalaman mengajar 11 hingga 20 tahun manakala hanya 31 orang sahaja mempunyai pengalaman mengajar melebihi 30 tahun. Dapatan kajian turut menunjukkan majoriti responden iaitu 276 orang atau hampir 62 peratus mempunyai pengalaman mengajar dengan pengetua semasa di sekolah.

### *Instrumen Kajian*

Dalam kajian ini, instrumen kajian yang digunakan adalah soal selidik yang digubal berdasarkan sorotan literatur. Dalam kajian ini, terdapat lima langkah penggubalan item-item soal selidik. Langkah pertama, pembentukan kerangka konsep kajian yang mengandungi tiga variabel iaitu nilai kerja, budaya sekolah dan spiritualiti di tempat kerja. Langkah kedua, penggubalan item-item soal selidik berasaskan variabel dan dimensi-dimensi kerangka konsep kajian yang berdasarkan soal selidik daripada kajian lepas. Langkah ketiga adalah untuk mengesahkan kandungan (*content validity*) bagi

semua item soal selidik. Langkah keempat, penggubalan instrumen kajian sebenar berdasarkan kajian rintis dan langkah kelima, melakukan ujian kesahan gagasan (*construct validity*) semua item soal selidik hasil daripada kajian rintis. Instrumen kajian yang digunakan untuk kajian ini ialah instrumen soal selidik, maka item-item dalam soal selidik ini merupakan gabungan beberapa soal selidik daripada pengkaji-pengkaji lepas iaitu Azians (2006), Yaakob (2008) dan Al-Amin (2012). Bagi tujuan kajian ini, soal selidik yang digunakan telah diadaptasi supaya bersesuaian dengan persekitaran tempatan.

Terdapat empat bahagian terkandung dalam soal selidik di mana Bahagian A terdiri daripada maklumat demografi guru. Bahagian B menggunakan ukuran nilai Sabitha dan Mahmood Nazar (1995) dan telah digunakan dalam kajian Azians (2006). Bahagian ini mengandungi 18 item mengukur nilai kerja guru merangkumi enam dimensi iaitu penglibatan, kebanggaan, peningkatan, status social, aktiviti, dan pendapatan. Bahagian C pula mengenal pasti dimensi-dimensi budaya kerja yang menekankan keberkesanan organisasi. Bahagian ini mengandungi 42 item yang telah diguna pakai oleh Yaakob (2008). Budaya kerja dalam kajian ini dibahagikan kepada empat dimensi utama iaitu dimensi hubungan kemanusiaan, sistem terbuka, matlamat rasional, dan proses dalaman. Seterusnya, Bahagian D mengandungi item-item berkaitan dengan variabel spiritualiti di tempat kerja berdasarkan tiga dimensi iaitu dimensi kerja yang bermakna, dimensi perasaan berk komuniti, dan dimensi seiring dengan nilai organisasi. Instrumen ini telah pernah digunakan pakai oleh Al-Amin Mydin (2012).

Kajian rintis telah dilaksanakan ke atas 110 orang guru dari dua buah sekolah menengah harian biasa di Seberang Perai Utara, Pulau Pinang. Secara keseluruhan, setiap dimensi yang terkandung dalam setiap variabel telah menunjukkan nilai Cronbach Alpha antara .60 hingga .93.

### ***Prosedur Pengumpulan Data***

Pengumpulan data bagi kajian sebenar dimulakan selepas mendapat kelulusan daripada panel pembentangan usul penyelidikan Pusat Pengajian Ilmu Pendidikan, Universiti Sains Malaysia, Pulau Pinang. Sebelum kajian dijalankan di sekolah-sekolah, penyelidik terlebih dahulu memohon kebenaran daripada Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan (BPPDP). Prosedur ini wajib dilakukan kerana kajian ini melibatkan organisasi atau sekolah di bawah Kementerian Pendidikan Malaysia. Proses ini mengambil masa tiga hari.

Setelah mendapat surat kebenaran daripada BPPDP, surat kebenaran telah dikemukakan ke Jabatan Pendidikan Negeri (JPN) Pulau Pinang bagi menjalankan kajian sebenar di sekolah-sekolah terpilih di Pulau Pinang dan proses ini hanya mengambil masa lebih kurang sejam kerana penyelidik sendiri berurusan dengan Jabatan Pendidikan Negeri Pulau Pinang. Penyelidik melawat sekolah-sekolah yang terpilih untuk kajian ini bersama tiga salinan surat rasmi dan menerangkan kepada pengetua tentang tujuan kajian ini dibuat.

Semasa lawatan, penyelidik membawa surat pengenalan diri penyelidik, jaminan kerahsiaan responden, prosedur selepas melengkapkan soal selidik serta masa yang diberikan dan menerangkan tentang tajuk kajian supaya pihak yang terlibat memahami tujuan kajian ini dan dapat memberikan kerjasama. Surat kedua, adalah surat kebenaran daripada Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan (BPPDP), Kementerian Pendidikan Malaysia. Manakala surat ketiga adalah surat kebenaran daripada Jabatan Pendidikan Negeri Pulau Pinang.

Pengumpulan data untuk kajian sebenar telah dilaksanakan pada bulan Januari hingga April 2015 dan masa yang diperlukan bagi memproses pengumpulan data ialah selama sepuluh minggu. Penyelidik menetapkan hari untuk mengutip semula soal selidik dan penyelidik telah datang sendiri untuk mengutip soal selidik tersebut pada hari yang ditetapkan. Masa yang diperuntukkan oleh penyelidik

untuk menerima kembali semua soal selidik ialah selama empat minggu. Penyelidik hanya memasukkan data-data yang diterima dalam tempoh empat minggu sahaja.

### *Analisis Data*

Data bagi kajian kuantitatif telah dianalisis dengan menggunakan *Statistical Package for Social Sciences* versi 20.0. Pengujian deskriptif dilakukan untuk menggambarkan taburan sampel dan variabel-variabel kajian. Statistik kekerapan dan peratus digunakan bagi menjelaskan ciri-ciri guru seperti jantina, kelayakan akademik, umur, dan pengalaman mengajar dengan pengetua ini. Seterusnya, analisis inferensi digunakan untuk menguji hipotesis kajian yang dikenal pasti. Analisis regresi berganda telah digunakan untuk mengenal pasti hubungan antara satu variabel bersandar dengan beberapa variabel bebas. Tujuan analisis regresi berganda adalah untuk meramal perubahan dalam variabel bersandar yang disebabkan oleh perubahan dalam variabel bebas.

### **DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN**

Dapatan analisis regresi berganda telah menunjukkan semua variabel bebas nilai kerja guru (dimensi penglibatan, kebanggaan, peningkatan, status sosial, aktiviti, dan pendapatan) telah menyumbang sebanyak 31 peratus perubahan varians dalam kerja yang bermakna dan perasaan berkomuniti di bawah spiritualiti di tempat kerja. Manakala sebanyak 40 peratus perubahan varian pula terhasil dalam aspek seiring dengan nilai organisasi. Namun demikian, dapatan kajian dari jadual di bawah menunjukkan hanya variabel nilai kerja dimensi kebanggaan (KBG) dan budaya sekolah dimensi hubungan kemanusiaan (HKM) mempunyai pengaruh interaksi yang signifikan terhadap ketiga-tiga dimensi spiritualiti di tempat kerja iaitu kerja yang bermakna ( $\beta=-1.62$ ;  $p<.05$ ), perasaan berkomuniti ( $\beta=-3.60$ ;  $p<.05$ ), dan seiring dengan nilai organisasi ( $\beta=-1.71$ ;  $p<.05$ ). Seterusnya, variabel nilai kerja guru dimensi aktiviti dengan budaya sekolah dimensi hubungan kemanusiaan mempunyai pengaruh interaksi yang signifikan terhadap spiritualiti di tempat kerja dimensi kerja yang bermakna ( $\beta=-1.74$ ;  $p<.05$ ) dan seiring dengan nilai organisasi ( $\beta=-2.35$ ;  $p<.05$ ). Nilai kerja guru dimensi pendapatan dengan budaya sekolah dimensi hubungan kemanusiaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap spiritualiti di tempat kerja dimensi seiring dengan nilai organisasi ( $\beta=-2.17$ ;  $p<.05$ ). Sebaliknya variabel-variabel kajian lain tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap spiritualiti di tempat kerja. Dapatan ini menunjukkan interaksi nilai kerja guru bagi dimensi kebanggaan, aktiviti dan pendapatan dengan budaya sekolah dimensi hubungan kemanusiaan mempunyai pengaruh negatif terhadap spiritualiti di tempat kerja. Dengan kata lain, kedua-dua faktor interaksi iaitu nilai kerja guru dan budaya sekolah dimensi hubungan kemanusiaan tidak boleh bertindak secara bersama dalam meningkatkan spiritualiti di tempat kerja.

Seterusnya, hasil analisis regresi berganda menunjukkan semua variabel bebas (dimensi penglibatan, kebanggaan, peningkatan, status sosial, aktiviti, dan pendapatan) telah menyumbang sebanyak 32 peratus perubahan varians dalam kerja yang bermakna dan varians sebanyak 35 peratus perasaan berkomuniti di bawah spiritualiti di tempat kerja. Manakala sebanyak 30 peratus perubahan varians pula terhasil dalam aspek seiring dengan nilai organisasi. Namun demikian, dapatan kajian turut mendapati hanya variabel interaksi nilai kerja guru dimensi penglibatan (PLB) dan budaya sekolah dimensi sistem terbuka (STB) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap dimensi kerja yang bermakna di bawah spiritualiti di tempat kerja ( $\beta=1.47$ ;  $p<.05$ ). Seterusnya, variabel interaksi antara nilai kerja guru dimensi kebanggaan (KBG) dengan sistem terbuka (STB) budaya sekolah ( $\beta=-1.81$ ;  $p<.05$ ) mempunyai pengaruh signifikan ke atas perasaan berkomuniti. Selain itu, status sosial (SSS) dalam nilai kerja mempunyai pengaruh interaksi secara signifikan dengan sistem terbuka (STB) variabel budaya sekolah ke atas spiritualiti di tempat kerja dimensi perasaan berkomuniti ( $\beta=-2.04$ ;  $p<.05$ ). Seterusnya, dimensi aktiviti bagi nilai kerja guru turut berinteraksi signifikan dengan dimensi sistem terbuka ( $\beta=-2.53$ ;  $p<.05$ ) ke atas kerja yang bermakna di bawah spiritualiti di tempat kerja.

Dapatan ini turut memaparkan interaksi nilai kerja guru dan budaya sekolah dimensi sistem terbuka tidak boleh bertindak secara bersama dalam meningkatkan spiritualiti di tempat kerja. Sebaliknya variabel-variabel kajian lain tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap spiritualiti di tempat kerja.

Hasil analisis regresi berganda daripada jadual telah menunjukkan semua variabel bebas (dimensi penglibatan, kebanggaan, peningkatan, status sosial, aktiviti, dan pendapatan) telah menyumbang sebanyak 30 peratus perubahan varians dalam kerja yang bermakna dan varians sebanyak 33 peratus perasaan berkomuniti di bawah spiritualiti di tempat kerja. Manakala sebanyak 35 peratus perubahan varians pula terhasil dalam aspek seiring dengan nilai organisasi. Dapatan kajian telah menunjukkan hanya variabel interaksi nilai kerja guru dimensi aktiviti (AKT) dan budaya sekolah dimensi matlamat rasional (MRS) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semua dimensi spiritualiti di tempat kerja iaitu kerja yang bermakna ( $\beta=-2.17$ ;  $p<.05$ ), perasaan berkomuniti ( $\beta=-1.41$ ;  $p<.05$ ) dan seiring dengan nilai organisasi ( $\beta=-1.71$ ;  $p<.05$ ). Dapatan ini turut memaparkan interaksi nilai kerja guru dan budaya sekolah dimensi matlamat rasional tidak boleh bertindak secara bersama dalam meningkatkan spiritualiti di tempat kerja. Sebaliknya variabel-variabel kajian lain tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap spiritualiti di tempat kerja.

Selain itu, hasil analisis regresi berganda turut menunjukkan semua variabel bebas (dimensi penglibatan, kebanggaan, peningkatan, status sosial, aktiviti, dan pendapatan) telah menyumbang sebanyak 33 peratus perubahan varians dalam kerja yang bermakna dan perasaan berkomuniti di bawah spiritualiti di tempat kerja. Manakala sebanyak 32 peratus perubahan varians pula terhasil dalam aspek seiring dengan nilai organisasi. Dapatan kajian dari jadual di bawah menunjukkan hanya variabel interaksi nilai kerja guru dimensi aktiviti (AKT) dan budaya sekolah dimensi proses dalaman (PDM) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semua dimensi spiritualiti di tempat kerja iaitu kerja yang bermakna ( $\beta=-2.78$ ;  $p<.05$ ), perasaan berkomuniti ( $\beta=-2.22$ ;  $p<.05$ ) dan seiring dengan nilai organisasi ( $\beta=-1.98$ ;  $p<.05$ ). Seterusnya, dimensi kebanggaan dalam nilai kerja mempunyai interaksi signifikan dengan proses dalaman (PDM) di bawah budaya sekolah ke atas kerja yang bermakna ( $\beta=2.27$ ;  $p<.05$ ). Dapatan ini turut memaparkan interaksi nilai kerja guru dan budaya sekolah dimensi aktiviti tidak boleh bertindak secara bersama dalam meningkatkan spiritualiti di tempat kerja. Sebaliknya variabel-variabel kajian lain tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap spiritualiti di tempat kerja.

Dapatan daripada analisis regresi menunjukkan dimensi kebanggaan bagi nilai kerja berinteraksi secara negatif dengan dimensi hubungan kemanusiaan bagi budaya sekolah terhadap ketiga-tiga dimensi spiritualiti di tempat kerja. Dapatan ini menunjukkan dimensi kebanggaan bagi nilai kerja dan budaya sekolah dimensi hubungan kemanusiaan tidak bertindak secara bersama dalam meningkatkan ketiga-tiga dimensi spiritualiti di tempat kerja. Hal ini bermakna nilai kerja dimensi kebanggaan boleh bertindak secara bersendirian dalam meningkatkan ketiga-tiga dimensi spiritualiti di tempat kerja.

Manakala dimensi aktiviti bagi nilai kerja pula berinteraksi secara negatif dengan budaya sekolah dimensi matlamat rasional dan dimensi proses dalaman dalam meningkatkan ketiga-tiga dimensi spiritualiti di tempat kerja. Dapatan kajian ini menjelaskan dimensi aktiviti bagi nilai kerja boleh meningkatkan ketiga-tiga dimensi spiritualiti di tempat kerja tanpa sokongan daripada dimensi-dimensi budaya sekolah. Hal ini menunjukkan spiritualiti boleh dicapai sama ada dengan usaha individu atau usaha bersama secara berkumpulan.

Dapatan bagi interaksi nilai kerja guru dan budaya sekolah terhadap spiritualiti di tempat kerja ini dapat dikukuhkan dengan penjelasan Wright dan Noe (1996) yang menyatakan nilai kerja merupakan sikap atau kelakuan yang berhubung dengan matlamat organisasi dan prestasi kerja boleh diukur melalui kecekapan individu atau tahap sumbangan individu tersebut terhadap organisasi. Peningkatan

dalam kecekapan atau kemahiran yang ditunjukkan oleh pekerja akan membantu kepada pencapaian prestasi yang cemerlang dan hal ini secara tidak langsung akan meningkatkan spiritualiti di tempat kerja.

Oleh demikian, adalah menjadi tanggungjawab setiap insan untuk meningkatkan kualiti kerja berteraskan nilai-nilai murni bagi menjamin prestasi kerja yang cemerlang dan seterusnya meningkatkan spiritualiti di tempat kerja, tanpa perlu menunggu arahan pihak atasan. Dalam erti kata lain, setiap guru perlu memainkan peranan mereka sendiri tanpa perlu menunggu pembentukan budaya sekolah dalam usaha untuk mencapai matlamat sekolah.

## KESIMPULAN

Telah terbukti secara empirikal bahawa organisasi yang menjadikan spiritualiti di tempat kerja sebagai amalan, mampu memperoleh keuntungan berlipat ganda. Hasil dapatan kajian ini juga menunjukkan ‘*outcomes*’ di organisasi dipengaruhi oleh nilai kerja yang ditunjukkan oleh pengikutnya, budaya sekolah dan amalan spiritualiti di organisasi. Hal ini telah dibuktikan menerusi penemuan-penemuan secara empirikal. Nilai kerja guru (Nur Riza et. al, 2013; Wang, Tsui, & Xin, 2011; Azians, 2006) dan budaya sekolah (Muhammad Asri & Lokman, 2014) mempunyai pengaruh terhadap prestasi sekolah dan kemenjadian pelajar. Suatu pendekatan yang komprehensif dan bersepadu perlu dilaksanakan bagi menjadikan amalan spiritualiti dalam organisasi pendidikan sebagai agen pemangkin dalam dunia pengurusan pendidikan seiring dengan matlamat untuk menjadikan pendidikan di Malaysia bertaraf dunia.

Menyedari hakikat pentingnya nilai kerja, maka guru seharusnya mempelajari, memperbaiki dan mengubah nilai yang sedia ada supaya mampu memupuk personaliti yang lebih cemerlang dan menambah nilai kepada persekitarannya. Namun begitu, tidak dapat dinafikan bahawa setiap pengurusan dalam organisasi pastinya mempunyai masalah dan kekangan yang perlu dihadapi. Setiap individu dalam organisasi perlu memperhatikan dan mengamalkan amalan nilai yang positif agar organisasi dapat mencapai kecemerlangan.

Oleh itu, pengkaji berharap agar kajian pada masa hadapan dapat memberi sumbangan yang lebih berhubung dengan nilai kerja guru, budaya sekolah dan spiritualiti di tempat kerja guru bagi melonjakkan kecemerlangan pendidikan Malaysia ke persada dunia. Dalam usaha untuk melonjakkan kecemerlangan pendidikan ke tahap yang tertinggi, perubahan perlu dilakukan dalam sistem pendidikan supaya ianya seiring dengan kemajuan dan pemodenan pendidikan.

Jadual 2

Dapatan Nilai Regresi Beta yang Standard ( $\beta$ ) untuk Pengaruh Interaksi Nilai Kerja Guru dan Budaya Sekolah terhadap Spiritualiti di Tempat Kerja

Peramal Variabel – Peramal – Nilai Kerja	Spiritualiti di Tempat Kerja											
	Kerja yang Bermakna (KYB)				Perasaan Berkomuniti (PBK)				Seiring dengan Nilai Organisasi (SNO)			
PLB	-.03	.902*	-.37	-.42	-.06	.05	-.14	.34	.14	.08	-.57	.14
KBG	1.51*	.48	.99	-1.77*	3.21*	1.69*	2.71*	-.67	1.50*	.66	1.18	-.32
PNK	-.06	.74	.60	.69	.11	.22	-.01	.68	.19	.51	.99	.63
SSS	.85	1.26	-.05	-.15	.70	1.91*	.35	.53	.27	1.63*	-.52	-.07
AKT	1.67*	2.44*	2.09*	2.61*	.47	1.48*	1.35*	2.07*	1.04*	1.60*	1.56*	1.78*
PDP	.567	.46	1.11*	.83	.18	-.29	-.21	-.12	.74*	-.40	.24	.09
Budaya Sekolah	HKM	STB	MRS	PDM	HKM	STB	MRS	PDM	HKM	STB	MRS	PDM
	2.06*	1.51*	1.84*	.56	3.90*	2.08*	1.71*	1.17	2.38*	1.68*	1.38*	1.20
Interaksi nilai kerja guru dengan budaya sekolah terhadap spiritualiti di tempat kerja	PLB*HKM	PLB*STB	PLB*MRS	PLB*PDM	PLB*HKM	PLB*STB	PLB*MRS	PLB*PDM	PLB*HKM	PLB*STB	PLB*MRS	PLB*PDM
	.33	1.47*	.75	.81	.40	.19	.45	-.20	-.05	-.01	.84	-.12
	KBG*HKM	KBG*STB	KBG*MRS	KBG*PDM	KBG*HKM	KBG*STB	KBG*MRS	KBG*PDM	KBG*HKM	KBG*STB	KBG*MRS	KBG*PDM
	-1.62*	-.41	-.96	2.27*	-3.60*	-1.81*	-2.93*	1.00	-1.71*	-.71	-1.30	.47
	PNK*HKM	PNK*STB	PNK*MRS	PNK*PDM	PNK*HKM	PNK*STB	PNK*MRS	PNK*PDM	PNK*HKM	PNK*STB	PNK*MRS	PNK*PDM
	.11	-.80	-.64	-.73	-.07	-.22	.05	-.71	-.12	-.50	-1.03	-.62
	SSS*HKM	SSS*STB	SSS*MRS	SSS*PDM	SSS*HKM	SSS*STB	SSS*MRS	SSS*PDM	SSS*HKM	SSS*STB	SSS*MRS	SSS*PDM
-.85	-1.27	.15	.25	-.76	-2.04*	-.38	-.55	-.37	-1.66	.64	.17	
AKT*HKM	AKT*STB	AKT*MRS	AKT*PDM	AKT*HKM	AKT*STB	AKT*MRS	AKT*PDM	AKT*HKM	AKT*STB	AKT*MRS	AKT*PDM	
-1.74*	-2.53*	-2.17*	-2.78*	-.45	-1.54	-1.41*	-2.22*	-2.35*	-1.71	1.71*	-1.98*	
PDP*HKM	PDP*STB	PDP*MRS	PDP*PDM	PDP*HKM	PDP*STB	PDP*MRS	PDP*PDM	PDP*HKM	PDP*STB	PDP*MRS	PDP*PDM	
-.62	-.54	-1.26	-.94	-.27	.27	.21	.09	-2.17*	.49	-.27	-.10	
R	.56	.57	.55	.58	.55	.59	.57	.58	.62	.51	.59	.57
R <sup>2</sup>	.31	.32	.30	.33	.31	.35	.33	.33	.40	.30	.35	.32
R <sup>2</sup> Terlaras	.29	.30	.28	.31	.29	.33	.31	.31	.37	.24	.33	.30
Nilai F	15.00	15.73	14.28	16.48	14.72	17.90	16.3	16.55	21.10	11.61	18.09	15.84
Durbin Watson	1.99	1.97	1.95	1.94	1.94	1.96	1.93	1.91	1.84	1.61	1.73	1.68

\*Signifikan pada aras  $p < .05$

Nota:

PLB-Penglibatan, KBG-Kebanggaan, PNK-Peningkatan, SSS-Status Sosial, AKT-Aktiviti, PDP-Pendapatan HKM-Hubungan kemanusiaan, STB-Sistem Terbuka, MRS-Matlamat Rasional, PDM-Proses Dalam

**RUJUKAN**

- Abdul Ghani Kanesan Abdullah. (2002). *Kajian mengenai pengganti kepimpinan sebagai moderator terhadap caragaya kepimpinan pengetua*. Tesis Doktor Falsafah yang tidak diterbitkan. Universiti Sains Malaysia.
- Al-Amin b. Mydin. (2012). *Pengaruh peranan transformasi pengetua terhadap hubungan antara spiritualiti dengan komitmen guru*. Tesis Doktor Falsafah yang tidak diterbitkan. Universiti Sains Malaysia.
- Azians Abu Hassan. (2006). *Hubungan antara nilai kerja dengan prestasi kerja guru di sekolah*. Tesis Sarjana yang tidak diterbitkan. Universiti Sains Malaysia.
- Barbuto, J. (2005). Motivation and transactional, charismatic, and transformational leadership: A test of antecedents. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 26-40.
- Biberman, J. & McKeage, R. (2002). Linking emotional intelligence, spirituality and workplace performance: Definitions, models and ideas for research. *Journal of Managerial Psychology* 17(3), 203-218.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14, 693-757.
- Gay, L. R., & Airasian, P. (2003). *Educational research: Competencies for analysis and Applications*. (7<sup>th</sup> ed). Pearson Education. New Jersey. Upper Saddle River.
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz C. L. (2004). Spirituality and performance in organizations: A literature review. *Journal of Business Ethics*, 94(1), 89-106.
- Harris, A. (2002). *School Improvement: What's in it for Schools?* New York, Routledge Falmer.
- Ishak Mad Shah. (2002). *Pengenalan psikologi industri dan organisasi*. Universiti Teknologi Malaysia, Johor.
- Muhamad Jaafar. (2004). *Kelakuan organisasi* (Ed. ke-3). Leeds Publications, Kuala Lumpur.
- Muhamad Suhaimi Taat. (2014). Melahirkan guru berkualiti. *Utusan Borneo*.
- Judge, T. A., & Piccole, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: Meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755-768.
- Lee, M. (1991). Spirituality in organizations: Empowerment and Purpose. *Management Education and Development*, 22(3), 221-226.
- Mohd Hata Sulaiman. (2001). *Amalan, etika dalam perkhidmatan awam Malaysia: Satu kajian ke atas Kementerian Belia dan Sukan Malaysia*. Tesis Sarjana yang tidak diterbitkan. Universiti Utara Malaysia.
- Mohd Noor Jaafar. (2004). *Kepimpinan pengajaran guru besar, komitmen dan kepuasan kerja guru*. Tesis Doktor Falsafah yang tidak diterbitkan. Universiti Sains Malaysia.
- Muhammad Asri & Lokman, M. T. (2014). Pengaruh nilai sendiri pengetua terhadap budaya kerja guru. *Proceedings of the 1<sup>st</sup> Academic Symposium on Integrating Knowledge*. UIN Makassar. 20-21 June 2014. 159-168.

- Nada K-K., Alexander, K., Andrew, K. (2002). Spirituality and leadership praxis. *Journal of Managerial Psychology*, 17(3), 165-182.
- Neck, C. P., & Milliman, J. F. (1994). Thought self-leadership, finding spiritual fulfillment in organizational life. *Journal of Managerial Psychology*, 9(6), 9-16.
- Nur Riza, M. S., Sufina, R., Tarmiza, M. N., Faridatulazna, A. S., Zainol, M. & Choong, Y. L. (2013). Nilai-nilai dalam kepemimpinan dan warga kerja universiti dan hubungan kaitnya dalam mengadun prestasi organisasi. *Journal of Quality Measurement and Analysis.*, 9(1), 81-94.
- Pryce-Jones, J. (2011). Happiness at work, maximizing your psychological capital for success. *Journal of Workplace Behavioral Health*. Vol. 26. Issue 3: 271 273.
- Putti, J. M., Aryee, S., & Ling, T. K. (1989). Work values and organizational commitment: A study in the Asian context. *Human Relations*, 42, 275-288.
- Rego, A., & Cunha, M. P. (2007). Workplace Spirituality and Organizational Commitment: An Empirical Study. *Journal of Organizational Change Management*, 53-75.
- Rohani Abdul Ghani, Mustapah Daud & Muhamad Ali Embi. (2001). Budaya kerja kakitangan awam Malaysia. *Jurnal Pembangunan Sosial*, 2 (Jun), 65-77.
- Sabitha, M. (2005). *Kaedah penyelidikan sains sosial*. Prentice Hall, Pearson Malaysia Sdn Bhd, Selangor.
- Sabitha, M., & Mahmood Nazar, M. (1994). *Etika dan nilai kerja di kalangan kakitangan sektor awam*. Tesis Doktor Falsafah yang tidak diterbitkan. Universiti Utara Malaysia.
- Sakinah Muslim & Nor Azizah Zainal Abidin. (2007). *Sistem nilai kerja dan prestasi kakitangan sektor awam: Kajian di pejabat tanah di negeri Kedah*. Tesis Sarjana yang tidak diterbitkan. Universiti Utara Malaysia.
- Salasiah Hanim Hamjah, Ermy Azziaty Rozali, Rosmawati Mohamad Rasit & Zainab Ismail. (2012). Perkaitan amalan spiritual dengan pencapaian akademik pelajar. *AJTLHE*, 4(2), 51-60.
- Syahril & Ruhaizan. (2011). Pengaruh budaya kerja dan faktor produktiviti kerja terhadap prestasi perbuatan di Indonesia: Implikasi terhadap pendidikan dan latihan. Prosiding Seminar Penyelidikan Siswazah. Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi.
- Wang, H., Tsui, A. S. & Xin, K. R. (2011). CEO Leadership behaviors, organizational performance and employees' attitudes. *The Leadership Quarterly* 22(1). 92-105.
- Wong, P. T. (2003). President's column, September 2003. Retrieved from Spirituality and Meaning At Work. <http://www.meaning.ca/articles/presidentscolumn>
- Wright, P. M. dan Noe, R. A. (1996). *Management of organizations*. USA. Irwin Press.
- Yaakob Daud. (2007). *Budaya sekolah rendah: Hubungannya dengan kepemimpinan, komitmen organisasi dan pencapaian akademik murid*. Tesis Doktor Falsafah yang tidak diterbitkan. Universiti Sains Malaysia.

Zakaria Kasa. (2004). Hubungan antara nilai kerja dan faktor demografi guru pelatih. *Jurnal Teknologi*, 41(E), 1-10.