

Analisis Pengesahan Faktor Tingkahlaku Kewargaan Organisasi dalam Kalangan Guru Sekolah di Selangor

Confirmatory Factor Analysis of Organizational Citizenship Behavior Among School Teachers in Selangor

AMALINA IBRAHIM, WAN SHAHRAZAD WAN SULAIMAN & FATIMAH WATI HALIM

ABSTRAK

Peranan tingkahlaku kewargaan organisasi pada masa kini adalah sangat penting bagi memastikan organisasi dapat berkembang dengan baik dan cemerlang, terutamanya dalam kalangan guru sekolah. Sehubungan itu, kajian tinjauan telah dijalankan untuk menentukan Analisis Pengesahan Faktor (CFA) bagi skala tingkahlaku kewargaan organisasi. Kajian ini telah dijalankan ke atas seramai 361 orang guru sekolah di Selangor. Responden kajian dipilih dengan menggunakan Teknik persampelan rawak berkelompok pelbagai peringkat. Tingkahlaku kewargaan organisasi di dalam kajian ini terdiri daripada lima dimensi iaitu tingkahlaku menolong, kehematan, kesopanan, kemurnian sivik dan semangat setiakawan. Data kajian telah dianalisis dengan menggunakan CFA di dalam perisian AMOS. Dapatan menunjukkan CFA bagi tingkahlaku kewargaan organisasi tidak mencapai kesepadanan model yang baik. Oleh itu, model CFA spesifikasi semula bagi tingkahlaku kewargaan organisasi dilaksanakan. Keputusan akhir menunjukkan model CFA spesifikasi semula telah mencapai kesepadanan model yang baik dengan relatif $\chi^2 = 2.83$, $GFI = 0.91$, $CFI = 0.95$, $TLI = 0.94$ dan $RMSEA = 0.07$. Selain itu, kriteria model CFA turut dicapai dengan jumlah keseluruhan Purata Varian Memusat (AVE) ialah 0.62, dan AVE bagi setiap dimensi tingkahlaku kewargaan organisasi adalah di antara 0.55 dan 0.73. Kebolehpercayaan konstruk (CR) telah dicapai dengan nilai 0.96, dan setiap dimensi menunjukkan CR di antara 0.79 dan 0.92. Kesimpulannya, skala tingkahlaku kewargaan organisasi adalah sesuai digunakan untuk mengukur tingkahlaku kewargaan organisasi dalam kalangan guru sekolah di Selangor. Kajian akan datang dicadangkan untuk menggunakan skala ini kepada pelbagai organisasi di Malaysia.

Kata kunci: Analisis pengesahan faktor; tingkahlaku kewargaan organisasi; guru sekolah; kebolehpercayaan konstruk; kesepadanan model

ABSTRACT

The role of organizational citizenship behavior is crucial to ensure that the organization can thrive and excel, especially among school teachers. Thus, this study was conducted to assess the Confirmatory Factor Analysis (CFA) of the organizational citizenship behavior scale. This study was conducted on a total of 361 school teachers in Selangor. The respondents were selected using multi-stage clustering random sampling technique. The organizational citizenship behavior comprises five dimensions namely altruism, conscientiousness, courtesy, civic virtues and sportmanship. The data were then analyzed using CFA in AMOS software. Finding showed that the CFA for organizational citizenship behavior scale did not achieve a good fit model. Thus, respecification of CFA model for organizational citizenship behavior has been conducted. The result showed that it has achieved a good fit model with relative $\chi^2 = 2.83$, $GFI = 0.91$, $CFI = 0.95$, $TLI = 0.94$ and $RMSEA = 0.07$. In addition, the criteria of CFA model also have been achieved with total of Average Variance Extracted (AVE) of 0.62 and AVE by each dimension of organizational citizenship behavior ranged between 0.55 and 0.73. Construct Reliability (CR) was achieved with 0.96, and each dimension showed CR range between 0.79 and 0.92. As a conclusion, organizational citizenship behavior scale is appropriate to measure organizational citizenship behavior among school teachers in Selangor. In addition, future research is suggested to use the scale among various organizations in Malaysia.

Keywords: Confirmatory factor analysis; organizational citizenship behavior; school teachers; construct reliability; model fit

PENGENALAN

Organ (2018) mendefinisikan tingkahlaku kewargaan organisasi sebagai tingkahlaku individu yang membuat pertimbangan, tidak secara langsung melalui system penghargaan, dan memperkenalkan keberkesanan fungsi organisasi. Tingkahlaku ini menunjukkan bahawa ia bukan merupakan suatu tingkahlaku yang memerlukan paksaan dalam melaksanakan peranan dan tugas kerja, malah yang telah jelas dalam kontrak perlantikan pekerjaan dengan organisasi, yang mana ia adalah bersifat pilihan peribadi. Sebagaimana yang didefinisikan oleh Organ, Podsakoff dan MacKenzie (2006) serta Robbins (2005), tingkahlaku kewargaan organisasi ialah tingkahlaku sukarela yang tidak termasuk dalam tanggungjawab formal seorang pekerja tetapi boleh menjadikan fungsi di dalam organisasi lebih efektif. Tingkahlaku kewargaan organisasi juga merujuk kepada tingkahlaku pekerja yang mempraktikkan peranan tambahan dan menunjukkan sumbangannya kepada organisasi melebihi peranan spesifik dalam kerja (DiPaola & Hoy 2005). Organ (1988) telah membangunkan konsep tingkahlaku kewargaan organisasi, dan beliau telah mengenal pasti lima dimensi tingkahlaku tersebut yang sering ditunjukkan untuk membantu keberkesanan sesebuah organisasi, iaitu (i) tingkahlaku menolong (*altruism*) iaitu secara sukarela membantu rakan sekerja menyelesaikan masalah berkaitan tugas atau masalah di tempat kerja; (ii) semangat setiakawan (*sportmanship*) iaitu bertolak ansur dalam pergaulan dan tidak mementingkan diri untuk kebaikan organisasi; (iii) kemurnian sivik iaitu mempromosikan organisasi kepada orang luar; (iv) kesopanan iaitu memberi notis awal dan menyampaikan maklumat yang sesuai; dan (v) kehematan iaitu menjaga aspek kehadiran dan mengikut aturan yang ditetapkan oleh organisasi.

Kerajaan Malaysia turut mengeluarkan pekeliling perkhidmatan kepada setiap kementerian kerajaan di bawahnya untuk melaksanakan proses penilaian prestasi dalam kalangan kakitangan kerajaan (Pekeliling Perkhidmatan Bil. 7 2015). Salah satu pekeliling perkhidmatan yang dikeluarkan adalah pelaksanaan dasar pemisahan aitu *exit policy* bagi pegawai yang berprestasi rendah dalam perkhidmatan awam. Pegawai yang memperoleh penilaian prestasi 60% dan ke bawah akan ditamatkan dalam perkhidmatan kerajaan. Hal ini bertujuan untuk memastikan penyampaian

perkhidmatan awam tidak terjejas (Pekeliling Perkhidmatan Bil. 7 2015). Profesion penjawat awam seperti guru sekolah adalah tidak terlepas daripada dikenakan *exit policy* sekiranya mereka menunjukkan tingkahlaku dan prestasi yang kurang memberangsangkan. Malah, masalah tingkahlaku akan menjejaskan sesebuah organisasi sekolah. Sedangkan, kejayaan sesebuah sekolah adalah bergantung kepada guru yang komited terhadap matlamat dan visi sekolah seterusnya kesanggupan guru untuk menunjukkan tingkahlaku di luar bidang tugas mereka seperti tingkahlaku kewargaan organisasi (Belogolovsky & Somech 2010).

Morrison (1994) menjelaskan tingkahlaku kewargaan organisasi merujuk kepada sumbangan pekerja yang melebihi deskripsi kerja formal yang ditetapkan oleh organisasi. Joohari Ariffin (2014) menyatakan bagi mencapai hasrat Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 untuk menjadikan mutu pendidikan Malaysia berada dalam kelompok sepertiga teratas dalam pentaksiran antarabangsa, golongan pelaksana terutamanya guru-guru di sekolah harus mengamalkan tingkahlaku kewargaan organisasi termasuk proaktif dan sedia bekerja melampaui skop tugas yang ditetapkan. Namun begitu, Joohari Ariffin (2014) turut menjelaskan lagi bahawa tidak ramai guru memiliki tingkahlaku kewargaan organisasi dan hanya bertindak secara aktif dalam deskripsi tugas yang dinyatakan sahaja. Sedangkan di dalam etika kerja Kementerian Pelajaran Malaysia menegaskan bahawa para guru sekolah seharusnya melaksanakan dan menghayati enam prinsip etika seperti niat yang betul, berkelakuan baik, menjadi penggerak ke arah kebaikan, menepati apa yang dikatakan, berdisiplin dan beradab, serta menghargai dan bertanggungjawab terhadap organisasi. Etika ini selari dengan pendapat Organ (1988) yang menyatakan bahawa tingkahlaku kewargaan organisasi seperti tingkahlaku menolong, kemurnian sivik, kehematan, semangat setiakawan dan kesopanan dapat membantu sesebuah organisasi. Mohammad, Habib dan Alias (2011) menyatakan tingkahlaku kewargaan organisasi dapat memberi manfaat secara langsung kepada organisasi, malah mengekalkan keseimbangan sosial di antara pekerja dengan organisasi.

Muhamad Ariff, Wan Shahrazad dan Sarah Waheeda (2018) menghuraikan sistem pendidikan yang berkualiti dapat menyumbang ke arah memenuhi hasrat kerajaan untuk mewujudkan budaya pembelajaran sepanjang hayat. Hal ini

selari dengan falsafah pendidikan Negara yang memberikan penekanan kepada perkembangan potensi individu secara menyeluruh dan bersepadu kearah melahirkan insan yang baik berdasarkan kepercayaan, keyakinan serta kepatuhan kepada Tuhan (Muhamad Ariff, Wan Shahrazad & Sarah Waheeda 2018). Oleh demikian, kerjaya sebagai guru sekolah bukanlah sesuatu yang mudah, malah, peranan dan tanggungjawab mereka semakin mencabar. Guru sekolah seharusnya mempunyai tingkahlaku kewargaan organisasi yang tinggi supaya mereka bersedia untuk berhadapan dengan pelbagai cabaran dalam pekerjaan.

Di Malaysia, kajian yang dijalankan oleh Fatimah, Amiraa dan Fatimah wati (2011) keatas 200 orang guru sekolah menengah di Selangor mendapati bahawa tingkahlaku kewargaan organisasi mempengaruhi kepuasan kerja. Sehubungan itu, alat kajian yang dibangunkan oleh Podsakoff et al. (1990) iaitu skala tingkahlaku kewargaan organisasi telah digunapakai di dalam kajian ini. Lam, Hui dan Law (1999) menjelaskan bahawa alat kajian ini adalah berdasarkan kepada lima dimensi tingkahlaku kewargaan organisasi yang diasaskan oleh Organ (1988) berbanding dengan alat kajian tingkahlaku kewargaan organisasi yang dibangunkan oleh pengkaji lain seperti Morrison (1994) serta Van Dyne, Vandewalle, Kostova, Latham dan Cummings (2000). Oleh itu, penggunaan alat kajian tersebut adalah bertepatan dengan objektif kajian ini iaitu untuk menilai analisis pengesahan factor bagi alat kajian tingkahlaku kewargaan organisasi yang dibangunkan oleh Podsakoff et al. (1990) dalam kalangan guru sekolah di Selangor.

KONSEP TINGKAH LAKU KEWARGAAN ORGANISASI

Tingkahlaku kewargaan organisasi dibangunkan berpandukan kepada teori pertukaran sosial. Organ (2018) menjelaskan bahawa kewargaan organisasi pekerjater hasil daripada hubungan pertukaran sosial yang terbentuk di antara pekerja dan penyelia. Blau (1964) mendefinisikan pertukaran sosial sebagai hubungan yang memerlukan kepatuhan yang tidak dijelaskan pada masa akan datang. Pertukaran sosial menggalakkan jangkauan pulangan semula sumbangan pada masa akan datang (Blau 1964). Holmes (1981) pula menjelaskan pertukaran sosial adalah berdasarkan kepada kepercayaan individu terhadap pihak lain untuk membuat

pertukaran secara adil bagi menunjukkan kepatuhan jangka masa panjang. Cropanzano dan Mitchell (2005) menyatakan bahawa teori pertukaran sosial merupakan salah satu konsep yang berguna untuk memahami tingkahlaku di tempat kerja. Walaupun terdapat pelbagai pandangan berkaitan teori pertukaran sosial, pakar-pakar telah bersetuju bahawa pertukaran social melibatkan pelbagai siri interaksi yang mengalakkan kepatuhan (Emerson 1976). Melalui teori pertukaran sosial, interaksi selalunya dilihat sebagai saling bergantung kepada tindakan orang lain (Blau 1964). Selain itu, teori pertukaran social menekankan potensi untuk menghasilkan hubungan yang berkualiti tinggi, walaupun ia hanya berlaku dalam keadaan tertentu sahaja (Blau 1964).

Selain itu, Blau (1964) menjelaskan bahawa teori pertukaran sosial adalah antara teori yang paling berpengaruh dalam memahami sikap dan tingkah laku tempat kerja. Teori ini menerangkan bahawa pertukaran antara kedua-dua pihak di dalam organisasi dapat menghasilkan kesefahaman. Teori ini juga mencadangkan bahawa orientasi pertukaran yang kuat lebih cenderung untuk mengembalikan sikap dan tingkah laku yang baik dalam organisasi. Ini turut dinyatakan oleh Cohen dan Spector (2001) yang mengatakan pekerja yang percaya bahawa mereka diperlakukan dengan adil akan membangunkan sikap dan tingkah laku yang positif dalam organisasi. Melalui teori pertukaran sosial, Katz (1964) mengenal pasti tiga kategori tingkahlaku pekerja yang diperlukan untuk keberkesanan organisasi. Menurut Katz (1964), individu harus terlebih dahulu dilatih untuk bekerja dan kekal dengan organisasi, dan sebagai pekerja, mereka perlu menjalankan keperluan peranan serta terlibat dalam aktiviti inovatif dan spontan yang melebihi peranan kerja sebenar. Katz (1964) turut menjelaskan bahawa tingkahlaku kewargaan organisasi adalah penting kepada keberkesanan organisasi.

Tingkahlaku kewargaan organisasi (TKO) mempunyai beberapa dimensi yang mana Organ (1988) serta Podsakoff, MacKenzie, Moorman, dan Fetter (1990) telah mengenal pasti dimensi TKO yang terbahagi kepada lima dimensi, iaitu *altruism* (tingkahlaku menolong), *sportmanship* (semangat setiakawan), *civic virtue* (kemurnian sivik), *courtesy* (kesopanan) dan *conscientiousness* (kehematan). *Altruism* iaitu tingkahlaku menolong didefinisikan sebagai Tindakan secara sukarela untuk menolong individu lain atau rakan sekerja yang mempunyai

masalah berkaitan kerja seperti mengajar pekerja baru tentang bagaimana menggunakan sesuatu peralatan atau membantu rakan sekerja menyiapkan kerja-kerja tertunggak.

Dimensi seterusnya adalah semangat setiakawan (*sportmanship*) yang didefinisikan sebagai Hasrat seseorang individu untuk tidak mengeluh atau merungut apabila mengalami kesulitan yang tidak dapat dielakkan dalam menjalankan aktiviti profesional (Organ 1990). Definisi ini merujuk kepada seseorang individu atau pun pekerja tidak merungut atau mengeluh tanpa sebab malah bersikap positif dan bertolak ansur terhadap kesukaran yang sedang dialami di tempat kerja. Kemurnian sivik (*civic virtue*) ditakrifkan sebagai penglibatan konstruktif atau membina dalam proses politik organisasi dan turut memberi sumbangan di dalam proses ini seperti dengan menyatakan pendapat, menghadiri mesyuarat, berbincang dengan rakan sekerja tentang isu harian, dan berkomunikasi dengan organisasi melalui emel untuk kesejahteraan organisasi.

Kesopanan (*courtesy*) merujuk kepada isyarat (*gestures*) membantu orang lain untuk mengelakkan masalah interpersonal daripada berlaku seperti memberi notis awal tentang jadual kerja kepada pekerja yang memerlukan, atau berunding dengan orang lain sebelum mengambil apa-apa tindakan yang akan memberi kesan kepada mereka. Peranan utama kesopanan atau dikenali sebagai budi bahasa adalah mengelakkan tindakan yang menyebabkan rakan sekerja perlu bekerja keras malah menyediakan notis lebih awal dan lengkap supaya mereka lebih bersedia untuk menerima pelbagai tugas lain walaupun mereka mempunyai tugas hakiki mereka. Selain itu juga, antara contoh kesopanan atau budi bahasa yang baik di tempat kerja adalah memastikan mesin fotokopi atau mesin pencetak dalam keadaan baik selepas menggunakannya supaya memberi kesenangan dan keselesaan untuk pekerja lain yang turut menggunakannya.

Kehematan (*conscientiousness*) pula ditakrifkan sebagai tingkah laku budi bicara pekerja di luar kehendak peranan organisasi dalam aspek kehadiran, mengikut segala peraturan yang ditetapkan oleh organisasi, mengambil cuti rehat dan sebagainya (Organ 1990; Podsakoff, MacKenzie, Moorman & Fetter 1990). Pekerja yang mempunyai kehematan lebih menitikberatkan dan teliti mengenai peranannya dalam organisasi seperti menepati masa, boleh menguruskan sumber pengurusan dalaman organisasi dan sebagainya.

SOROTAN KAJIAN

Tingkahlaku kewargaan organisasi membawa maksud usaha yang dilakukan oleh warga jabatan di sesebuah organisasi untuk mempromosi organisasi, imejnya dan berusaha mencapai matlamat organisasi berkenaan (Azlina Abu Bakar 2012). Tingkahlaku kewargaan organisasi turut didefinisikan sebagai tingkahlaku budi bicara individu secara tidak langsung atau tidak dipengaruhi oleh system ganjaran formal, yang menggalakkan kelancaran dan keberkesanan fungsi organisasi (Organ, Podsakoff & MacKenzie 2006). Tingkahlaku kewargaan organisasi merupakan suatu tingkahlaku “budi bicara” yang boleh meningkatkan keberkesanan sesebuah organisasi secara tidak langsung sekiranya tingkahlaku ini menjadi amalan dalam sebuah organisasi itu (Organ 1988). Organ (1988) turut menjelaskan bahawa tingkahlaku kewargaan organisasi boleh memaksimumkan kecekapan dan produktiviti pekerja juga organisasi, seterusnya menyumbang kepada kefungsiannya sesebuah organisasi.

Tingkahlaku kewargaan organisasi didefinisikan sebagai “tingkahlaku individu secara sukarela, bukan dipengaruhi secara langsung dengan system ganjaran formal, dan tingkahlaku tersebut membantu meningkatkan keberkesanan organisasi” (Organ 2018). Definisi tersebut memberikan tiga gambaran utama tingkahlaku kewargaan organisasi (Joohari Ariffin 2014), iaitu tingkahlaku haruslah bersifat sukarela. Selain itu, tingkahlaku tersebut memberi faedah jika dilihat daripada perspektif organisasi dan seterusnya tingkahlaku tersebut mempunyai sifat yang pelbagai dimensi (Bogler & Somech 2004; Joohari Ariffin 2014).

Pekerja yang mengamalkan tingkahlaku kewargaan organisasi akan menyokong organisasi mereka, walaupun apabila sokongan tersebut tidak diminta secara lisan (Moorman & Blakely 1995). Peranan tambahan tingkahlaku kewargaan organisasi adalah tingkahlaku yang tidak diperlukan secara rasmi oleh pekerja, tetapi pekerja memilih untuk melaksanakannya (Moorman & Blakely 1995). Tingkahlaku kewargaan organisasi membantu pekerja memenuhi tugas rasmi mereka dan juga aktif dalam kumpulan sosial mencerminkan pekerja yang membina sikap dan keterikatan yang mantap kepada organisasi (Khalid et al. 2009). Blau (1964) dan Organ (1988) menyatakan pertukaran social memainkan peranan penting dalam tingkahlaku kewargaan organisasi. Dalam erti lain, jika pekerja

menganggap bahawa mereka secara peribadi mendapat manfaat daripada organisasi, mereka mungkin bertindak balas dengan mengembalikan kebaikan untuk organisasi dalam bentuk tingkahlaku kewargaan organisasi yang positif (Organ 1988).

Joohari Ariffin (2014) menyatakan bahawa kajian tentang tingkahlaku kewargaan organisasi merupakan salah satu aspek kajian yang berkembang pesat dalam pelbagai bidang sejak ia diperkenalkan hampir 30 tahun lalu. Menurut Noormala Amir (2004), punca sebenar tingkahlaku kewargaan organisasi boleh didapati daripada literatur pengurusan klasik iaitu bermula daripada kajian Hawthorne. Tidak dinafikan bahawa tingkahlaku kewargaan organisasi dapat memberi sumbangan terhadap organisasi, seperti kajian oleh Roethlisberger dan Dickson (1964) yang mengenal pasti kepentingan perhubungan secara tidak formal antara ahli-ahli organisasi. Selain itu, Krebs (1970) telah menjalankan kajian untuk mengenal pasti bahawa organisasi bergantung kepada pelbagai tindakan antara pekerja yang merangkumi kerjasama, suka membantu, dan mengorbankan diri demi keberkesanan fungsi organisasi. Seterusnya, Katz dan Kahn (1978) pula berpendapat bahawa kepentingan prestasi adalah lebih utama daripada kepentingan peribadi pekerja.

Kajian telah dijalankan oleh Guven Ozdem (2012) bagi mengkaji hubungan antar tingkahlaku kewargaan organisasi, komitmen profesional dan komitmen organisasi. Kajian tersebut dilaksanakan ke atas 832 orang guru sekolah menengah di Turki dengan menggunakan alat kajian tingkahlaku kewargaan organisasi yang dibangunkan oleh Podsakoff et al. (1990) dan alat kajian yang dibangunkan oleh Meyer, Allen dan Smith (1993) untuk mengukur komitmen profesional dan komitmen organisasi. Hasil kajian beliau mendapati bahawa terdapat hubungan yang positif dan signifikan di antara komitmen profesional, komitmen organisasi dan tingkahlaku kewargaan organisasi. Malahan, dapatan kajian tersebut turut menunjukkan bahawa komitmen profesional lebih mempunyai hubungan dengan tingkahlaku kewargaan organisasi berbanding komitmen organisasi. Kajian yang dijalankan oleh Guven Ozdem (2012) merupakan kajian yang menarik. Tambahan lagi, kajian tingkahlaku kewargaan organisasi dan komitmen organisasi telah dikaji keatas guru sekolah menengah di Turki.

Selain itu, kajian tingkahlaku kewargaan organisasi dan kesetiaan organisasi telah dikaji

oleh oleh Yildirim, Uzum dan Yildirim (2012). Kajian tersebut melibatkan seramai 311 orang guru Pendidikan jasmani di Turki dan dianalisis menggunakan SPSS, Minitab 13.20 dan perisian STATISTICA 7.0. Hasil kajian menunjukkan bahawa kesetiaan organisasi guru Pendidikan jasmani di Turki saling mempengaruhi tingkahlaku kewargaan organisasi. Yildirim, Uzum dan Yildirim (2012) menjelaskan bahawa adalah penting komitmen organisasi dan tingkahlaku kewargaan organisasi diaplikasikan di dalam sektor pendidikan. Hal ini kerana guru yang menunjukkan tingkahlaku kewargaan organisasi bertindak melakukan sesuatu di luar tugas mereka, akan menyumbang matlamat guru kepada organisasi, seterusnya meningkatkan lagi produktiviti mereka.

Shanker (2018) menyatakan bahawa adalah penting untuk memahami hubungan niat untuk kekal dengan tingkahlaku kewargaan organisasi yang dijalankan ke atas pekerja di India. Hasil kajian tersebut mendapati apabila seseorang pekerja melaksanakan tugas tanpa sebarang jangkauan, mereka lebih kekal bersama organisasi, malah pekerja juga akan meningkatkan produktiviti organisasi. Kajian Wan Shahrazad, Mila Juliawati dan Nurul-Azza (2021) dalam kalangan kakitangan Kementerian Kewangan Malaysia juga memperoleh keputusan yang menunjukkan terdapat hubungan signifikan di antara kepimpinan transformasi, komitmen organisasi dan tingkahlaku kewargaan organisasi. Ini selaras dengan pandangan Mohd Izham et al. (2020) yang mengatakan pemimpin yang mengamalkan kepimpinan transformasional ini sangat dikagumi, dihormati, dan dipercayai. Dinka (2018) dalam kajian beliau ke atas 114 orang pekerja di Dire Dawa University telah menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan di antara prestasi pekerja dengan tingkahlaku kewargaan organisasi. Kajian tersebut juga mendapati bahawa niat untuk meninggalkan institusi pekerjaan dan masalah keadilan organisasi telah menjadi penyebab utama untuk pekerja tidak mengamalkan tingkahlaku kewargaan organisasi. Iftikhar et al. (2016) serta Chen et al. (1998) dalam kajian mereka mendapati bahawa niat untuk meninggalkan organisasi dalam kalangan pekerja berhubungan negative dengan tingkahlaku kewargaan organisasi. Oleh demikian, Dinka (2018) menjelaskan bahawa semakin tinggi niat pekerja untuk meninggalkan organisasi, maka semakin rendah tingkahlaku kewargaan organisasi yang ditunjukkan.

Selain itu, terdapat beberapa kajian yang telah dijalankan bagi meneliti CFA skala tingkahlaku kewargaan organisasi. Antaranya ialah kajian yang dijalankan Ulfiani, Wan Shahrazad, Rohany dan Fatimah (2017) yang dikaji ke atas 339 guru sekolah di Indonesia. Walau bagaimanapun, hanya 208 orang responden yang telah diterima setelah melalui proses pemeriksaan normaliti. Kajian tersebut telah meneliti tiga dimensi tingkahlaku kewargaan organisasi iaitu menolong, kemurnian sivik dan semangat setiakawan. Dapatan kajian yang diperoleh menunjukkan model CFA tingkahlaku kewargaan organisasi tidak mencapai kesepadanan model yang baik. Oleh itu, model CFA telah diteliti semula, dan hasilnya menunjukkan kesepadanan model yang lebih baik, iaitu CFI = 0.93, GFI = 0.92, TLI = 0.90 dan RMSEA = 0.07.

Mahembe et al. (2015) telah menguji analisis pengesahan factor ke atas 503 orang pekerja yang terdiri daripada guru sekolah, pensyarah, kakitangan pentadbiran dan kakitangan sokongan di Afrika. Kajian tersebut turut menggunakan skala tingkahlaku kewargaan organisasi yang dibangunkan oleh Podsakoff et al. (1990). Kebolehpercayaan skala yang diperolehi adalah di antara 0.70 dan 0.85. Selain itu, analisis pengesahan faktor melaporkan GFI = 0.87, CFI = 0.99, IFI = 0.99 dan RMSEA 0.05. Hasil kajian turut mendapati bahawa skala tingkahlaku kewargaan organisasi Podsakoff et al. (1990) mempunyai kesahan konstruk yang baik. Walau bagaimanapun, dimensi tingkahlaku kewargaan organisasi seperti kehematan, menolong, kemurnian sivik dan kesopanan menunjukkan korelasi yang tinggi, dan ini boleh menimbulkan isu kepada kesahan diskriminasi skala tersebut.

Seterusnya, kajian Mohd Muzamil dan Shawkat (2015) juga meneliti skala tingkahlaku kewargaan organisasi yang dibangunkan oleh Podsakoff et al. (1990). Walau bagaimanapun, hanya 15 item daripada 24 item yang dipilih untuk kajian tersebut. Kajian beliau telah dijalankan ke atas 360 orang profesional yang terdiri daripada doktor, guru dan pegawai bank di Kahsmir. Setelah melalui proses penelitian data, sebanyak 340 data yang diterima. Kajian tersebut juga melalui proses analisis pengesahan faktor dengan menggunakan perisian AMOS versi 20. Hasil kajian telah mendapati hanya tiga pemboleh ubah *latent* (dimensi tingkahlaku kewargaan organisasi) yang diterima di dalam model CFA tersebut, iaitu menolong, kemurnian sivik dan kehematan. Selain itu, dapatan menunjukkan model CFA telah memperoleh kesepadanan model yang

baik iaitu CMIN/df = 2.40, GFI = 0.94, CFI 0.92 dan RMSEA = 0.06. Kebolehpercayaan konstruk pula menunjukkan bacaan nilai di antara 0.67 dan 0.80.

METODOLOGI

Kajian ini merupakan kajian yang menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mencapai objektif kajian. Selain itu, kajian ini menggunakan kaedah kajian rentas. Data yang diperoleh dikumpul berdasarkan soal selidik yang diedarkan kepada responden melalui kajian tinjauan rentas. Hal ini kerana menurut Noraini Idris (2010), kajian rentas digunakan untuk mengumpul maklumat daripada sampel populasi yang ditentukan terlebih dahulu, pada satu titik masa tertentu.

RESPONDEN KAJIAN

Soal selidik skala tingkahlaku kewargaan organisasi ini telah diedarkan kepada 400 orang guru sekolah di Selangor, namun begitu, hanya 355 soal selidik telah diterima dalam keadaan lengkap. Pemilihan guru sebagai sampel kajian adalah seiring dengan kajian yang dijalankan oleh Shaari, Romle dan Kerya (2006) yang turut mendapati bahawa selain daripada melakukan tugas akademik secara rutin, guru juga berhadapan dengan tanggungan terhadap tugas bukan akademik setiap hari, seperti membuat kerja-kerja perkeranian, kegiatan kokurikulum dan menyediakan laporan aktiviti sekolah.

Guru sekolah dipilih melalui kaedah persampelan rawak berkelompok pelbagai peringkat (*multi-stage cluster random sampling*) dan mereka dianggap telah matang serta melalui proses penyesuaian diri dengan keadaan persekitaran di tempat kerja iaitu untuk dijadikan sebagai sampel kajian. Menurut Yahaya et al. (2007) persampelan kelompok adalah sampel mudah kerana setiap unit persampelan merupakan himpunan atau kelompok individu. Creswell (2009) menyatakan untuk mengenal pasti teknik persampelan bagi sesuatu populasi ialah boleh menggunakan persampelan berkelompok satu peringkat atau pelbagai peringkat. Di dalam teknik persampelan berkelompok satu peringkat, pengkaji memilih populasi dan secara langsung menjadikan individu di dalam populasi tersebut sebagai responden kajian (Creswell 2009). Bagi Teknik persampelan rawak berkelompok pelbagai peringkat, Creswell (2009) menyatakan pengkaji akan mengenal pasti sesuatu kelompok (kumpulan atau organisasi) terlebih dahulu, kemudian

mendapatkan nama individu di dalam kelompok tersebut, seterusnya dipilih sebagai responden dalam kalangan mereka.

Dalam kajian ini, responden kajian dipilih melalui persampelan rawak berkelompok pelbagai peringkat yang melibatkan tiga peringkat. Pada peringkat pertama, pengkaji menyenaraikan Pejabat Pendidikan Daerah (PPD) di negeri Selangor. Peringkat kedua pula, pengkaji menyenaraikan sekolah rendah dan sekolah menengah di bawah PPD negeri Selangor, kemudian memilih satu sekolah di bawah PPD tersebut secara rawak mudah. Pada peringkat ketiga, pengkaji memilih seramai 40 guru di satu sekolah bagi mewakili guru sekolah di negeri Selangor.

Kajian yang dijalankan ini menggunakan perisian AMOS melalui Analisis Pengesahan Faktor (CFA) bagi tujuan analisis data. Sehubungan itu, jumlah saiz sampel juga perlu diseimbangkan mengikut kaedah analisis yang dijalankan (Sousan 2014). Kline (2011) mengatakan jumlah saiz sampel yang paling sesuai adalah sebanyak 200 orang responden. Hair et al. (2010) pula mencadangkan jumlah saiz sampel minimum seramai 100 hingga 150 orang adalah jumlah yang paling sesuai untuk digunakan. Bilangan ini menunjukkan bahawa setiap satu sekolah hanya memerlukan seramai 13 orang hingga 14 orang guru sekolah sebagai responden kajian ini. Kajian ini hanya melibatkan 10 buah PPD dan 10 buah sekolah di negeri Selangor. Walau bagaimanapun, pemilihan seramai 40 orang guru pada satu sekolah adalah mengambil kira *response rate* kerana dikhuatiri terdapat borang selidik yang dikembalikan mengalami kerosakan. Oleh itu, pengkaji memutuskan untuk memilih seramai 400 orang guru sekolah sebagai responden kajian iaitu melebihi 100% daripada saiz sampel kajian dan mengambil kira jika terdapat sebarang kerosakan atau keciciran pada soal selidik yang diedarkan kepada sampel kajian.

ALAT PENGUKURAN

Kajian ini menggunakan skala tingkahlaku kewargaan organisasi yang diadaptasi daripada Podsakoff et al. (1990) dan Organ (1988). Soal selidik ini mempunyai lima dimensi iaitu tingkahlaku menolong (*altruism*); semangat setiakawan (*sportmanship*); kemurnian sivik (*civicvirtue*); kesopanan (*courtesy*); dan kehematan (*conscientiousness*). Setiap dimensi ini mengandungi empat hingga lima item, dan menjadikan item keseluruhan bagi alat kajian ini adalah sebanyak 24

item. Selain itu, alat kajian ini mempunyai empat item negatif pada dimensi semangat setiakawan. Oleh demikian, item negatif yang tersebut telah dikodkan semula di dalam SPSS sebelum dianalisis. Alat kajian ini menggunakan skala likert 7 mata iaitu dari nilai 1 (sangat tidaks etuju) hinggg anilai 7 (sangat setuju) seperti yang dicadangkan oleh Podsakoff et al. (1990). Selain itu, kebolehpercayaan soal selidik skala tingkahlaku kewargaan organisasi ini telah menunjukkan nilai alfa Cronbach yang baik iaitu 0.74 (Amiraa 2010).

Kesahan merujuk kepada sejauh mana sesuatu alat ukuran itu mengukur apa yang hendak diukur (Fatimah Wati 2012). Kerlinger (1986) juga mendefinisikan kesahan merujuk kepada mengukur apa yang sepatutnya diukur. Oleh demikian, instrumen yang digunakan dalam kajian haruslah berupaya mengukur dengan tepat tentang apa yang ingin diukur (Noraini 2010). Kebolehpercayaan pula merujuk kepada ketepatan, ketekalan dan kestabilan alat ukuran yang digunakan dalam sesuatu kajian (Fatimah Wati 2012). Kaplan dan Saccuzzo (2001) pula mencadangkan nilai pekali kebolehpercayaan 0.70 hingga 0.80 adalah nilai yang baik untuk penyelidikan. Setiap alat kajian yang digunakan dalam kajian ini diadaptasi daripada Bahasa Inggeris dan melalui proses terjemahan kepada bahasa Melayu. Oleh itu, kesahan dan ujian kebolehpercayaan telah dilaksanakan terhadap semua item yang menggunakan pernyataan berskala likert dalam skala tingkahlaku kewargaan organisasi pada peringkat kajian rintis. Keputusan kajian rintis mendapati skala tingkahlaku kewargaan organisasi sesuai digunakan ke atas guru sekolah di Selangor dan menunjukkan kebolehpercayaan yang baik iaitu 0.91.

DATA ANALISIS

Analisis pengesahan factor atau lebih dikenali sebagai *confirmatory factor analysis* (CFA) digunakan bagi menguji sejauh mana kesahan pembolehubah yang diukur mewakili sesuatu konstruk yang hendak diukur (Hair et al. 2010). Tambahan lagi, Hair et al. (2010) menjelaskan proses yang perlu dilakukan sebelum menguji model sebenar yang sepadan ialah dengan menganggar model pengukuran terlebih dahulu. CFA merupakan langkah pertama dalam penyediaan data dengan membentuk model pengukuran. CFA dibentuk bagi menjalankan proses kebolehpercayaan dan kesahan model. Menurut Zainuddin Awang (2016), setiap item yang tidak “fit” atau tidak sepadan di dalam

model pengukuran disebabkan oleh nilai faktor rendah akan disingkirkan daripada model. Analisis pengesahan faktor (CFA) adalah teknik statistik yang digunakan untuk mengesahkan struktur faktor satu set pemboleh ubah yang dikaji (Byrne 2010; Hair et al. 2010). CFA telah digunakan untuk menentukan kesahan konstruk dalam instrumen dan dilakukan untuk mengesahkan item-item dalam konstruk.

Di dalam kajian ini, CFA tingkahlaku kewargaan organisasi dianalisis menggunakan perisian AMOS versi 22.0. Peranan CFA atau model pengukuran adalah untuk menguji sejauh mana pemboleh ubah yang diukur mewakili gagasan (Mohamad Irwan, Wan Shahrazad & Mohd Shahfie 2016). Menurut Byrne (2010) dan Hair et al. (2010), semua item yang terdapat di dalam model pengukuran CFA perlu mencapai kesahan konvergen. Terdapat tiga petunjuk digunakan

untuk menilai kesahan konvergen, iaitu nilai faktor pemberat (*factor loading*) melebihi 0.50 (Hair et al. 2010), nilai purata varian terekstrak atau *average variance extracted* (AVE) bagi setiap konstruk adalah melebihi 0.50 (Hair et al. 2010) dan nilai kebolehppercayaan konstruk atau *construct reliability* (CR) melebihi 0.60 (Hair et al. 2010). Walau bagaimanapun, Hair et al. (2010) turut menyatakan bahawa nilai faktor pemberat 0.40 ke bawah perlu digugurkan. Selain itu, ketetapan padanan antara konstruk dan data kajian CFA ditentukan berdasarkan kombinasi sekurang-kurangnya satu *Absolute Fit Indices* dan satu *Incremental Fit Indices* (Bentler 2010; Hair et al. 2010). Di dalam kajian ini, model CFA peringkat kedua dilaksanakan bagi menganalisis setiap konstruk kajian. Jadual 1 menunjukkan nilai kesepadanan yang dicadangkan oleh Zainuddin Awang (2016).

JADUAL 1. Nilai kesepadanan model

Nama kategori	Indeks kesepadanan	Nilai yang diterima	Catatan
<i>Absolute fit</i>	Chisq	$p > 0.05$	Sentisif kepada saiz sampel > 200
	RMSEA*	$RMSEA < 0.08$	Nilai 0.05 hingga 1.00 adalah diterima
	GFI*	$GFI > 0.90$	0.95 adalah kesepadanan yang baik
<i>Incremental fit</i>	AGFI	$AGFI > 0.90$	0.95 adalah kesepadanan yang baik
	CFI*	$CFI > 0.90$	0.95 adalah kesepadanan yang baik
	TLI	$TLI > 0.90$	0.95 adalah kesepadanan yang baik
	NFI	$NFI > 0.90$	0.95 adalah kesepadanan yang baik
<i>Parsimony Fit Indices</i>	Chisq/df*	< 5.0	Nilai perlulebihkecil daripada 5.0

Indeks kesepadanan yang ditebalkan adalah dicadangkan di dalam pelaporan.

Sumber: Zainuddin Awang (2016)

DAPATAN KAJIAN

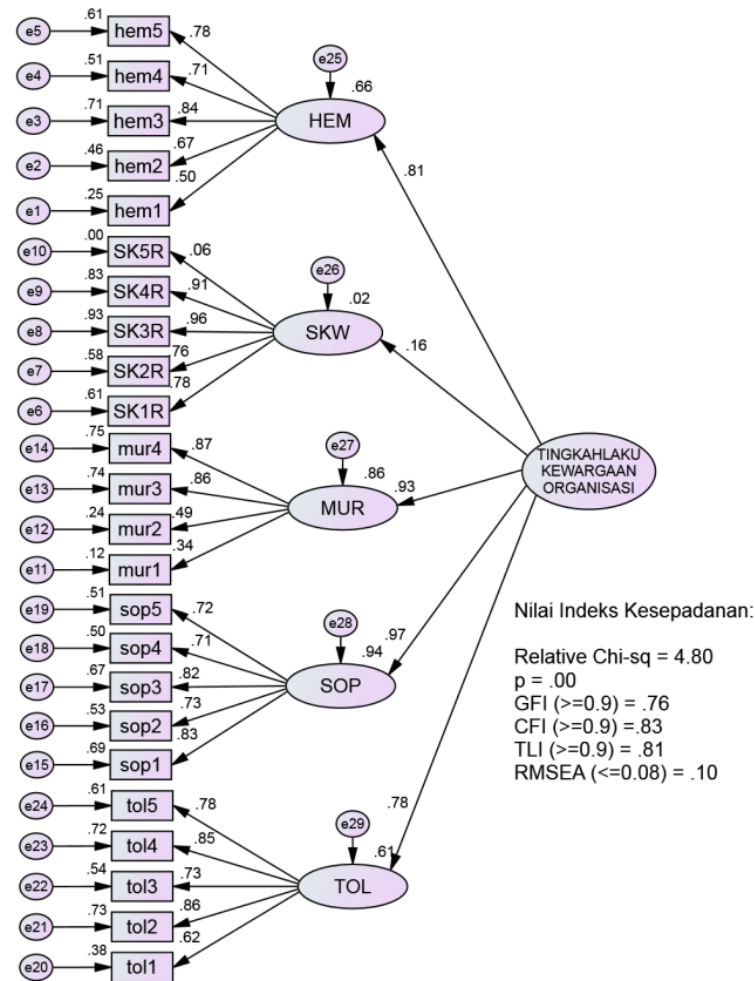
Latar belakang responden kajian ini adalah seramai 355 orang guru setelah melalui prosedur penelitian data. Terdapat tujuh item dalam bahagian ini iaitu jantina, bangsa, umur, status perkahwinan, kategori sekolah, gred jawatan dan pengalaman mengajar. Daripada 355 orang responden, seramai 14.4% adalah terdiri daripada responden lelaki, manakala 85.6% adalah responden wanita. Bagi bangsa pula, didapati majoriti responden kajian ini adalah bangsa Melayu iaitu seramai 89.8%, bangsa Cina sebanyak 3.4%, bangsa India 6.2% dan lain-lain bangsa sebanyak 0.6%. Selain itu, majoriti responden di dalam kajian ini adalah berumur 30 tahun hingga 34 tahun iaitu sebanyak 24.2%, diikuti oleh kumpulan

umur 35 tahun hingga 39 tahun (18.9%), 40 tahun hingga 44 tahun (17.5%), 45 tahun hingga 49 tahun (15.8%), 50 tahun hingga 54 tahun (10.4%), 25 tahun hingga 29 tahun (8.5%), 55 tahun dan ke atas (3.7%), dan 20 tahun hingga 24 tahun (1.1%). Dapatan analisis bagi status perkahwinan menunjukkan majoriti daripada responden adalah berkahwin iaitu sebanyak 93.2%, manakala 6.2% adalah bujang, dan 0.6% mewakili lain-lain status. Bagi kategori sekolah pula, sebanyak 54.6% terdiri daripada Sekolah Rendah Kebangsaan (SRK) dan 45.4% mewakili Sekolah Menengah Kebangsaan. Analisis bagi gred jawatan pula melaporkan DG44 adalah peratusan yang tertinggi iaitu 34.4%, diikuti oleh DG41 (33.8%), DG48 (11.5%), DG42 (8.5%), DG34 (5.6%), DG32 (3.9%), DG52 (1.7%) dan

DG54 (0.6%). Selain tu, majoriti responden di dalam kajian ini mempunyai pengalaman mengajar 6 tahun hingga 10 tahun iaitu sebanyak 28.7%, diikuti oleh 11 tahun hingga 15 tahun pengalaman mengajar sebanyak 16.6%, 21 tahun hingga 25 tahun (15.5%), 16 tahun hingga 20 tahun (14.6%), 1 tahun hingga 5 tahun (14.1%), 26 tahun hingga 30 tahun (7.6%), dan kumpulan pengalaman mengajar

31 tahun hingga 35 tahun adalah kumpulan minority iaitu diwakili oleh 2.8%.

Model awal CFA peringkat kedua bagi tingkahlaku kewargaan organisasi menunjukkan tidak mencapai kesepadanan model yang baik. Berdasarkan Rajah 1, dapat dilihat bahawa *Relative chi-sq* = 4.80, *GFI* = 0.76, *CFA* = 0.83, *TLI* = 0.81 dan *RMSEA* = 0.10.

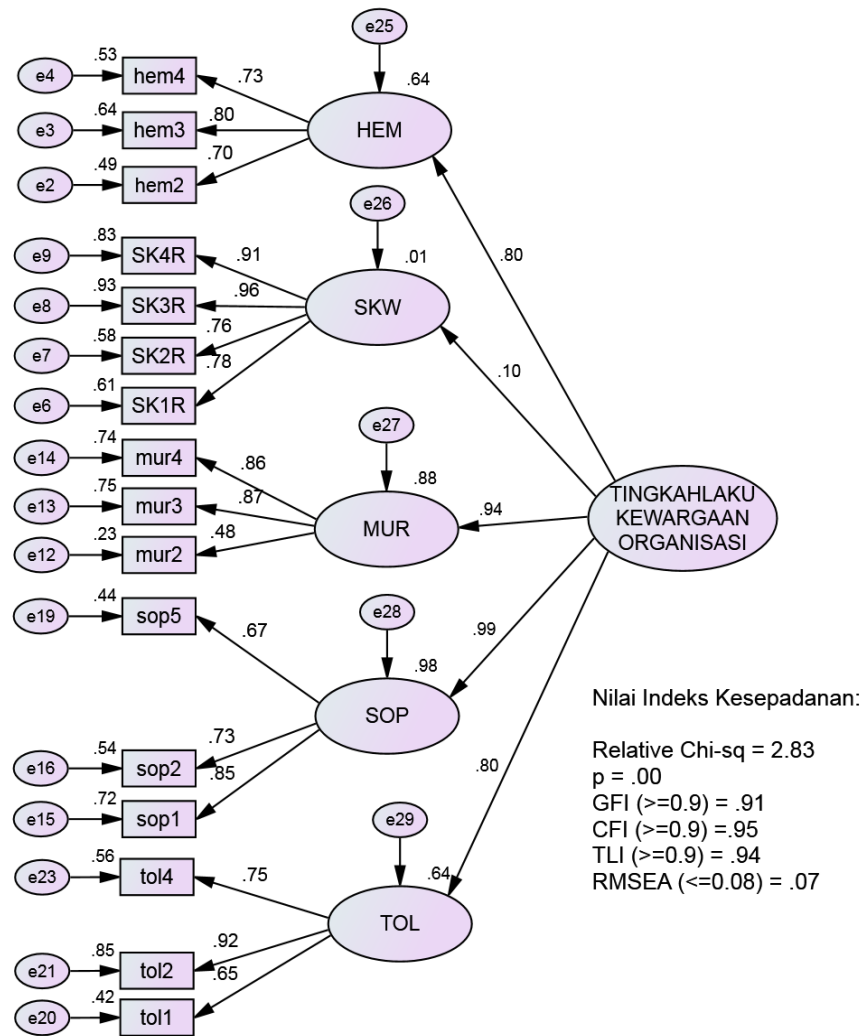


RAJAH 1. Model CFA awal tingkahlaku kewargaan organisasi (peringkat kedua)

Nota : HEM = Kehematan (item 5, item 4, item 3, item 2 & item 1), SKW = Semangat setiakawan (item 5, item 4, item 3, item 2 & item 1), MUR = Kemurnian sivik (item 4, item 3, item 2 & item 1), SOP = Kesopanan (item 5, item 4, item 3, item 2 & item 1) dan TOL = Menolong (item 5, item 4, item 3, item 2 & item 1)

Oleh demikian, pengkaji telah meneliti model CFA peringkat kedua spesifikasi semula seperti yang telah dicadangkan oleh Hair et al. (2010). Malah, Schumacker dan Lomax (2010) menyatakan sekiranya kesepadanan model adalah lemah, maka, langkah yang perlu diambil ialah

dengan memodifikasikan atau membuat spesifikasi semula model tersebut, seterusnya menilai semula model yang telah dispesifikasi. Oleh itu, Rajah 2 menunjukkan model CFA tingkahlaku kewargaan organisasi yang dimodifikasi semula.



RAJAH 2. Model CFA tingkahlaku kewargaan organisasi spesifikasi semula (peringkat kedua)

Nota : HEM = Kehematan (item 4, item 3 & item 2), SKW = Semangat setiakawan (item 4, item 3, item 2 & item 1), MUR = Kemurnian sivik (item 4, item 3 & item 2), SOP = Kesopanan (item 5, item 2 & item 1) dan TOL = Menolong (item 4, item 2 & item 1)

Rajah 2 merupakan model analisis pengesahan faktor spesifikasi semula peringkat kedua (*2nd order*) bagi tingkahlaku kewargaan organisasi yang menunjukkan 16 item melalui kehematan (HEM), semangat setiakawan (SKW), kemurnian (MUR), kesopanan (SOP) dan menolong (TOL) adalah sesuai untuk mencapai kesepadanan model yang baik. Terdahulu, Rajah 1 iaitu analisis CFA awal peringkat kedua (*2nd order*) mewakili 24 item bagi kehematan (HEM), semangat setiakawan (SKW), kemurnian (MUR), kesopanan (SOP) dan menolong (TOL) mendapati terdapat nilai kesepadanan model yang lemah kerana mempunyai nilai faktor pemberat yang kurang daripada 0.50. Selain itu, terdapat item yang perlu digugurkan berpandukan *Modification Indices* (MI). Hair et al. (2010) juga menjelaskan

bahawa faktor pemberat 0.40 ke bawah perlu digugurkan. Maka, pengkaji menggugurkan item dengan nilai faktor pemberat kurang dari 0.40 dan berdasarkan cadangan MI output AMOS, sebanyak lapan item digugurkan di dalam analisis pengesahan faktor tingkahlaku kewargaan organisasi. Hasil pengguguran item mendapati nilai kesepadanan model telah dicapai iaitu *Relative chi-sq* = 2.83, GFI = 0.91, CFI = 0.95, TLI = 0.94 dan RMSEA = 0.07. Jadual 2 menunjukkan nilai kesepadanan model CFA tingkahlaku kewargaan organisasi spesifikasi semula (peringkat kedua), dan nilai AVE serta CR. Hasil analisis CFA spesifikasi semula bagi tingkahlaku kewargaan organisasi mendapati nilai kesepadanan model, AVE dan CR telah dicapai.

JADUAL 2. Nilai kesepadan model CFA tingkahlaku kewargaan organisasi spesifikasi semula (peringkat kedua), dan nilai AVE serta kebolehpercayaan konstruk (CR)

Indeks kesepadan	Nilai kesepadan model	Konstruk	Subkonstruk	Item	Faktor pemberat	AVE	CR
Chisq/df	2.83 < 5.00	Tingkahlaku Kewargaan Organisasi	HEM	hem4	0.73	0.55	0.79
GFI	0.91 > 0.90			hem3	0.80		
CFI	0.95 > 0.90			hem2	0.70		
TLI	0.94 > 0.90		SKW	SK4R	0.91	0.73	0.92
RMSEA	0.07 < 0.08			SK3R	0.96		
				SK2R	0.76		
				SK1R	0.78		
			MUR	mur4	0.86	0.58	0.79
				mur3	0.87		
				mur2	0.48		
			SOP	sop5	0.67	0.57	0.80
				sop2	0.73		
				sop1	0.85		
			TOL	tol4	0.75	0.61	0.82
				tol2	0.92		
				tol1	0.65		
Jumlah AVE keseluruhan						0.62	
Jumlah CR keseluruhan							0.96
Kesahan konvergen						Dicapai	

Nota : HEM = Kehematan (item 4, item 3 & item 2), SKW = Semangat setiakawan (item 4, item 3, item 2 & item 1), MUR = Kemurnian sivik (item 4, item 3 & item 2), SOP = Kesopanan (item 5, item 2 & item 1) dan TOL = Menolong (item 4, item 2 & item 1), AVE = Average Variance Extracted.

Jadual 3 pula menunjukkan nilai kebolehpercayaan bagi alat kajian tingkahlaku kewargaan organisasi yang dibangunkan oleh Podsakoff et al. (1990) mengikut subkonstruk

dan item yang digunakan dalam kajian ini. Nilai kebolehpercayaan bagi alat kajian ini mencatatkan nilai yang baik iaitu 0.91.

JADUAL 3. Nilai kebolehpercayaan bagi alat kajian tingkahlaku kewargaan organisasi

Subkonstruk	Kebolehpercayaan (α) Mengikut subkonstruk	Item	Kebolehpercayaan (α) mengikut item
HEM	0.90	hem4 Adalah salah seorang pekerja yang teliti.	0.90
		hem3 Mematuhi undang-undang dan peraturan organisasi walaupun tiada sesiapa memerhati.	0.90
		hem2 Tidak mengambil rehat yang berlebihan.	0.90
SKW	0.90	SK4R Sentiasa mencari kesilapan dengan apa yang dilakukan organisasi.	0.91
		SK3R Suka memperbesarkan perkara yang remeh.	0.91
		SK2R Sentiasa memberi tumpuan kepada apa yang salah, daripada perkara yang positif.	0.91
		SK1R Memperuntukkan masa yang banyak mengadu mengenai perkara yang remeh.	0.91
MUR	0.90	mur4 Membaca dan mengikuti pengumuman, memo dan maklumat-maklumat lain organisasi.	0.90
		mur3 Sentiasa mengikuti perubahan dalam organisasi.	0.90
		mur2 Menghadiri acara yang tidak diperlukan, tetapi membantu mempertingkatkan imej sekolah.	0.91

bersambung ...

... sambungan

SOP	0.90	sop5 Mempertimbangkan kesan dari tindakan seseorang kepada rakan sekerja.	0.90
		sop2 Berwaspada bagaimana sikap seseorang boleh memberi kesan kepada kerja orang lain.	0.90
		sop1 Mengambil langkah-langkah untuk mencegah masalah dengan pekerja-pekerja lain.	0.90
TOL	0.90	tol4 Sanggup membantu individu lain yang berhadapan dengan masalah kerja.	0.90
		tol2 Membantu individu lain yang mempunyai beban tugas yang berat.	0.90
		tol1 Membantu individu lain yang tidak hadir bekerja.	0.90

PERBINCANGAN

Model CFA tingkahlaku kewargaan organisasi peringkat kedua pada analisis awal menunjukkan tidak mencapai kesepadanan model iaitu $CMIN/df = 4.80$, $GFI = 0.76$, $CFA = 0.83$, $TLI = 0.81$ dan $RMSEA = 0.10$. Oleh demikian, model CFA spesifikasi semula telah dilaksanakan dan mendapati bahawa nilai kepadanan model telah dicapai iaitu $Relative\ chi-sq = 2.83$, $GFI = 0.91$, $CFI = 0.95$, $TLI = 0.94$ dan $RMSEA = 0.07$. Tambahan lagi, model CFA spesifikasi semula turut menepati kriteria yang diperlukan dalam analisis CFA seperti AVE dan CR. Jumlah keseluruhan Purata Varian Memusat (AVE) ialah 0.62, dan AVE bagi setiap dimensi tingkahlaku kewargaan organisasi adalah di antara 0.55 dan 0.73. Kebolehpercayaan konstruk (CR) telah dicapai dengan nilai 0.96, dan setiap dimensi menunjukkan CR di antara 0.79 dan 0.92. Dapatan ini telah menunjukkan bahawa skala yang digunakan di dalam kajian ini adalah skala yang sesuai diguna pakai ke atas data kajian ini.

Selain itu, hasil kajian ini adalah selari dengan dapatan model CFA yang telah diperolehi dalam kajian Ulfiani, Wan Shahrazad, Rohany dan Fatimah (2017) yang dikaji ke atas guru sekolah di Indonesia. Walaupun kajian tersebut hanya meneliti tiga dimensi tingkahlaku kewargaan organisasi iaitu menolong, kemurnian sivik dan semangat setiakawan, tetapi ia masih mencapai kesepadanan yang baik. Malah, kajian Mohd Muzamil dan Shawkat (2015) juga menunjukkan kesepadanan model CFA yang baik, walaupun hanya tiga dimensi tingkahlaku kewargaan organisasi yang diterima iaitu menolong, kemurnian sivik dan kehematan. Hasil analisis di dalam kajian ini menunjukkan bahawa ke semua dimensi tingkahlaku kewargaan organisasi adalah diterima dan sepadan dengan data kajian. Hasil analisis model CFA spesifikasi semula mendapati bahawa subkonstruk *latent* HEM (kehematan) mengandungi tiga item yang

menunjukkan nilai faktor pemberat yang baik iaitu nilai di antara 0.70 hingga 0.80. Selain itu, nilai AVE dan kebolehpercayaan konstruk (CR) turut menunjukkan nilai yang baik iaitu 0.55 dan 0.79. Seterusnya, hasil analisis model CFA spesifikasi semula mendapati bahawa subkonstruk *latent* SKW (semangat setiakawan) mengandungi empat item yang menunjukkan nilai faktor pemberat yang baik iaitu nilai di antara 0.76 hingga 0.96. Selain itu juga, nilai AVE dan kebolehpercayaan konstruk (CR) turut menunjukkan nilai yang baik iaitu 0.73 dan 0.92. Di samping itu, subkonstruk *latent* MUR (kemurnian sivik) mengandungi tiga item yang menunjukkan nilai faktor pemberat di antara 0.48 hingga 0.87. Di samping itu juga, nilai AVE dan kebolehpercayaan konstruk (CR) turut menunjukkan nilai yang baik iaitu 0.58 dan 0.79. Subkonstruk *latent* SOP (kesopanan) mengandungi tiga item yang menunjukkan nilai faktor pemberat di antara 0.67 hingga 0.85. Selain itu juga, nilai AVE dan kebolehpercayaan konstruk (CR) turut menunjukkan nilai yang baik iaitu 0.57 dan 0.80. Subkonstruk *latent* yang terakhir, iaitu TOL (menolong) mempunyai tiga item yang menunjukkan nilai faktor pemberat di antara 0.65 hingga 0.92. Di samping itu juga, nilai AVE dan kebolehpercayaan konstruk (CR) turut menunjukkan nilai yang baik iaitu 0.61 dan 0.82.

Hasil dapatan turut mendapati bahawa dimensi tingkahlaku kewargaan yang tertinggi ialah subkonstruk *latent* kesopanan, manakala, subkonstruk *latent* semangat setiakawan menunjukkan nilai laluan yang terendah. Kesopanan didefinisikan sebagai isyarat membantu orang lain untuk mengelakkan daripada berlakunya masalah interpersonal seperti berunding sebelum mengambil sesuatu tindakan yang mempengaruhi orang lain, menyediakan notis awal sebelum mengagihkan tugas dan sebagainya. Hal ini menunjukkan bahawa guru sekolah di Selangor sentiasa bersedia untuk membantu mempermudah tugas mereka dan juga rakan sekerja. Tingkahlaku ini sangat diperlukan

dalam diri pekerja kerana ia akan memberikan kesenangan dan keselesaan perhubungan di tempat kerja. Tambahan lagi, apabila kesopanan tinggi dalam kalangan pekerja, ia akan menyumbang kepada penghargaan organisasi. Selain itu juga, dimensi semangat setiakawan yang rendah menunjukkan bahawa guru sekolah di Selangor tidak cepat merungut ataupun mengeluh apabila berhadapan dengan kesukaran dalam aktiviti pekerjaan. Ini turut menggambarkan bahawa guru sekolah melakukan sesuatu tugas dengan baik dan ikhlas walaupun kerjaya sebagai guru pada hari ini semakin mencabar. Ini disokong oleh kajian Nurul Atiqah dan Roslinda (2020) yang berpendapat penambahbaikan terhadap aktiviti dan perancangan terhadap program pembangunan profesionalisme guru dapat dilaksanakan sebagai satu usaha dalam memastikan efikasi sendiri guru dapat dipertingkatkan ke suatu tahap yang lebih cemerlang. Oleh itu, para pekerja seharusnya mengamalkan tingkahlaku ini supaya kecemerlangan organisasi sentiasa dipelihara dan kerjasama di antara pekerja sertaina sekerja dapat ditingkatkan.

Kemurnian sivik pula adalah dimensi tingkahlaku kewargaan organisasi yang kedua tertinggi, diikuti oleh kehematan dan menolong. Selain kehematan, guru sekolah di Selangor turut berusaha untuk melibatkan diri dengan aktiviti sekolah, dan membina hubungan baik dengan pihak organisasi melalui sumbangan idea, menghadirkan diri ke mesyuarat, malah membuat perbincangan dengan rakan sekerja. Ini dapat dilihat berdasarkan dimensi kemurnian sivik. Di samping itu, guru sekolah turut menunjukkan kehematan yang baik, dan ia dapat dilihat melalui sikap menepati masa, menjaga kehadiran diri tempat kerja serta mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh organisasi. Begitu juga dengan dimensi menolong yang mana guru sekolah di Selangor sentiasa membantu rakan sekerja dalam urusan pekerjaan, dan memberi tunjuk ajar kepada guru baru. Hal ini menjelaskan bahawa tingkahlaku kewargaan organisasi seharusnya diberi perhatian dan diimplementasikan kepada guru sekolah di Selangor, malah menggalakkan pekerja profesion lain untuk mengamalkan tingkahlaku ini. Ini kerana tingkahlaku ini dapat membentuk satu pasukan pekerja yang baik dan secara tidak langsung memberikan kesan positif kepada organisasi.

Secara keseluruhan, hasil dapatan kajian ini adalah selari dengan dimensi tingkahlaku kewargaan organisasi (Organ 1988; Podsakoff, MacKenzie, Moorman & Fetter 1990). Berbanding

dengan kajian Ulfiani, Wan Shahrazad, Rohany dan Fatimah (2017) serta Mohd Muzamil dan Shawkat (2015), kajian ini didapati mengekalkan kelima-lima dimensi tingkahlaku kewargaan organisasi dan ini menunjukkan guru sekolah di Selangor telah mengamalkan tingkahlaku kewargaan organisasi di organisasi mereka. Memandangkan dalam organisasi sekolah memerlukan hubungan yang baik di antara guru, rakan sekerja, dan organisasi, maka, kesemua dimensi tingkahlaku kewargaan organisasi diamalkan dalam kalangan guru sekolah. Malah, teori pertukaran sosial (Blau 1996) turut menyatakan apabila seseorang individu diberikan pertolongan, mereka akan lebih patuh untuk membalas pertolongan tersebut. Blau (1996) turut menjelaskan melalui teori pertukaran sosial, interaksi selalunya dilihat sebagai saling bergantung kepada tindakan orang lain. Tambahan lagi, jika organisasi telah menyediakan kemudahan, persekitaran dan faedah yang baik kepada pekerja, maka, pekerja juga akan membalas dengan memberikan sumbangan, pulangan, dan khidmat yang baik untuk organisasi. Malah, pekerja yang seronok dengan faedah yang diberikan oleh organisasi juga akan menunjukkan prestasi yang baik di dalam menjalankan tugas. Begitu juga pekerja yang mendapat perhubungan yang baik dengan rakan sekerja, maka, pekerja akan lebih cenderung untuk membantu rakan mereka dalam pelbagai situasi kerja.

KESIMPULAN

Model CFA tingkahlaku kewargaan organisasi telah mencapai kepadanan model yang baik melalui model spesifikasi semula. Selain itu, hasil CFA juga menunjukkan nilai AVE yang baik iaitu melebihi 0.50 dan nilai kebolehpercayaan konstruk yang baik iaitu melebihi 0.60 (Hair et al. 2010). Di samping itu juga, Hair et al. (2006) menjelaskan bahawa setiap konstruk haruslah diwakili sekurang-kurangnya tiga item bagi mengukur konstruk tersebut. Oleh itu, analisis kajian ini mendapati bahawa 16 item bagi konstruk ini sesuai digunakan ke atas guru sekolah di Selangor. Selain itu, kajian ini memberikan dapatan yang menarik kerana kesemua dimensi tingkahlaku kewargaan organisasi telah diterima di dalam model CFA. Namun begitu, limitasi kajian ini adalah hasil analisis CFA kajian ini hanya dapat digeneralisasikan kepada guru sekolah di Selangor sahaja. Oleh demikian, pengkaji mencadangkan kajian lanjutan ke atas responden kajian yang berbeza supaya alat kajian ini dapat digeneralisasikan kepada pelbagai

lapisan profesion pekerjaan. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahawa model CFA tingkahlaku kewargaan organisasi yang digunakan adalah sesuai untuk mengkaji tingkahlaku kewargaan organisasi dalam kalangan guru sekolah di Selangor.

PENGHARGAAN

Penghargaan diberikan kepada Kementerian Pendidikan Malaysia dan Jabatan Pendidikan Negeri Selangor. Tidak dilupakan kepada guru-guru sekolah di Selangor yang menjadi sebahagian daripada kajian ini.

RUJUKAN

- Amiraa Ali Mansor. 2010. Penelitian terhadap keadilan organisasi, tingkahlaku kewargaan organisasi dan kepuasan kerja dalam kalangan guru-guru sekolah menengah. UKM: Tesis Sarjana.
- Azlina Abu Bakar. 2012. *Psikologi Industri dan Pengurusan Sumber Manusia*. Malaysia: UMT.
- Baghkhasi, F. & Enayati, T. 2015. The connection between organizational citizenship behavior and job performance of the personnel of Amol City Health Center. *Management and Administrative Sciences Review* 4(2): 429-437.
- Belogolovsky, E. & Somech, A. 2010. Teachers' organizational citizenship behavior: examining the boundary between in-role behavior and extra-role behavior from the perspective of teachers, principals, and parents. *Teaching and Teacher Education* 26: 914-923.
- Bentler, P. M. 1990. Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin* 107: 238-246.
- Blau, P. M. 1964. *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.
- Blau, P.M. 1996. *Exchange and Power in Social Life*. 2nd edition. NY: Wiley.
- Bogler, R. & Somech, A. 2004. Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behaviour in schools. *Teaching and Teacher Education* 20: 277-289.
- Byrne, B. M. 2010. *Structural Equation Modeling with AMOS*. 2nd edition. New York: Taylor & Francis Group.
- Chen X. P., Hui C. & Seg, D. J. 1998. The role of organizational citizenship behavior in turnover: Conceptualization and preliminary tests of key hypothesis. *Journal of Applied Psychology* 83(6): 922-931.
- Cohen, C. Y., & Spector, P. E. 2001. The role of justice in organizations: A meta- analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 86: 278-321.
- Creswell J. W. 2009. *Research design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approach*. 3rd edition. San Francisco: Sage.
- Cropanzano, R. & Mitchell, M. S. 2005. Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management* 31: 874-900.
- Dinka, D. D. 2018. Organizational citizenship behaviour and employees' performance assessment: The case of Dire Dawa University. *American Journal of Theoretical and Applied Business* 4(1): 15-26.
- DiPaola, M. F., & Hoy, W. K. 2005. School characteristics that foster organizational citizenship behavior. *Journal of School Leadership* 15(4): 387-406.
- Emerson, R. M. 1976. Social exchange theory. *Annual Review of Sociology* 2: 335-362.
- Fatimah Omar, Amiraa Ali Mansor & Fatimah wati Halim. 2011. The relationships between organizational justice, organizational citizenship behavior and job satisfaction. *Pertanika Journal of Social Science and Humanities* 19: 115-121.
- Fatimah wati Halim. 2012. Pengaruh personality motivasi pencapaian dan efikasi sendiri terhadap prestasi kerja: Pengujian model peramal prestasi kerja. UKM: Tesis PhD.
- Guvencdem. 2012. The relationship between the organizational citizenship behaviors and the organizational and professional commitments of secondary school teachers. *Journal of Global Strategic Management* 6(2): 47-64.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L. & Black, W. C. 2010. *Multivariate Data Analysis*. 4th edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Holmes, J. G. 1981. The exchange process in close relationships: Microbehavior and macromotives. In *The Justice Motive in Social Behavior*, edited by M. J. Learner & S. C. Lerner, 261-284. New York: Plenum.
- Iftikhar M., Shahid M, U., Shahab M. H., Mobeen M. & Qureshi M. 2016. Exploring the relationship among organizational citizenship behavior, psychological empowerment, and turnover intentions with the mediating role of affective commitment. *International Review of Management and Marketing* 6(4): 296-304.
- Joohari Ariffin. 2014. Keadilan organisasi, tingkahlaku kewargaan organisasi dan kepercayaan di sekolah rendah utara Semenanjung Malaysia. Tesis Phd: Universiti Sains Malaysia.
- Kaplan, R.M. & Saccuzzo, D.P. 2001. *Psychological Testing: Principles, Applications, and Issues*. 5th edition. Belmont: Wadsworth.
- Katz, D. 1964. The motivational basis of organizational behavior. *Behavioral Science* 9: 131-146.
- Katz, D. & Kahn, R.L. 1978. *The Social Psychology of Organization*. 2nd edition. New York: Wiley & Sons.
- Kerlinger, F. N. 1986. *Foundations of Behavioral Research*. Texas: Rinehart and Winston.

- Khalid, S. A., Jusoff, K., Ali, H., Ismail, M., Kassim, K. M. & Rahman, N. A. 2009. Gender as a moderator of the relationship between OCB and turnover intention. *Asian Social Science* 5(6): 108-117.
- Kline, R. B. 2011. *Principles and Practice of Structural Equation Modelling*. 3rd edition. New York: The Guilford Press
- Krebs, D. L. 1970. Altruism: An examination of the concept and review of the literature. *Psychological Bulletin* 73(4): 258-302.
- Lam, S. K., Hui, C. & Law, S. 1999. Organizational citizenship behavior: Comparing perspectives of supervisors and subordinates across four international samples. *Journal of Applied Psychology* 84(4): 594-601.
- Mahembe, B., Engelbrecht, A.S., Chinyamurindi, W., &Kandekande, L.R. 2015. A study to confirm the reliability and construct validity of an organisational citizenship behaviour measure on a South African sample. *SA Journal of Industrial Psychology* 41(1): 1-8.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. & Smith, C. A. 1993. Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology* 78(4): 538-551.
- Mohamad Irwan, A., Wan Shahrazad, W. S. & Mohd Shahfie, J. 2016. Sosialisasi organisasi, kumpulan dan tugas dalam kalangan ahli baru pegawai tadbir diplomatik. *Akademika* 86(1): 31-42.
- Mohammad, J., Habib, F. Q. & Alias, M. A. 2011. Job satisfaction and organizational citizenship behavior: An empirical study at Higher Learning Institutions. *Asian Academy of Management Journal* 16(2): 149-165.
- Mohd IzhamMohd Hamzah, Nor Azlin Ibrahim & Jamalul Lail Abdul Wahab. 2020. Kepimpinan transformasional: Hubungan serta peramal kepada amalan komuniti pembelajaran profesional. *Akademika* 90(3): 1-16.
- Mohd Muzamil, K. & Shawkat, A. S. 2015. Psychometric properties of Podsakoff 's Organizational Citizenship Behaviour Scale in the Asian context. *The International Journal of Indian Psychology* 3(1): 51-60.
- Moorman, R. H. & Blakely, G. L. 1995. Individualism-collectivism as an individual difference predictor or organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior* 16: 127-142.
- Morrison, E.W. 1994. Role definitions and organizational citizenship behavior: The importance of the employee's perspective. *Academy of Management Journal* 37: 1543-1567.
- Muhamad Ariff, I., Wan Shahrazad, W. S., & Sarah Waheeda, M. H.2018. Tingkahlaku kewargaan organisasi sebagai mediator dalam hubungan di antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap prestasi tugas dalam kalangan pensyarah universiti. *Sains Humanika* 10(3): 47-56.
- Noormala Amir Ishak. 2004. Organizational justice, individual innovativeness, and organizational citizenship behaviour: A study among bank employees. UITM: Tesis PhD.
- Noraini Idris. 2010. *Penyelidikan dalam Pendidikan*. Kuala Lumpur: McGraw Hill.
- Nurul Atiqah Nizam & Roslinda Rosli. 2020. Pengetahuan isi kandungan khusus dan efikasi sendiri guru sekolah rendah dalam pengajaran topik pecahan. *Akademika* 90(3): 145-154.
- Organ, D. W. 1988. *Organizational Citizenship Behaviour: The Good Soldier Syndrome*. USA: D.C. Health and Company.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. USA: Sage Publications, Inc.
- Organ, D. W. 2018. Organizational citizenship behavior: Recent trends and developments. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 5: 295-306.
- Pekeliling Perkhidmatan Bil. 7.2015. Pelaksanaan dasar pemisah (*exit policy*) bagi pegawai yang berprestasi rendah dalam perkhidmatan awam. JPA.BK(S) 174/3/13(30).
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B. Moorman, R.H., & Fetter, R. 1990. Transformational leader behaviours and their effects on follower's trust in leader satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly* 1: 107-142.
- Robbins, S.P. 2005. *Essentials of Organizational Behaviour*. 8th edition. NJ: Pearson Prentice Hall.
- Roethlisberger, F. J. & Dickson, W. J. 1964. *Management and the Worker*. New York: Wiley.
- Schumacker, R. E. & Lomax, R. G. 2010. *The Beginners Guide to Structural Equation Modeling*. 3rd edition. New York: Routledge.
- Shaari, A. S., Romle, A.R., & Kerya, M.Y. 2006. Beban tugas guru sekolah rendah. Seremban: Seminar Kebangsaan Kepimpinan & Pengurusan Sekolah.
- Shanker, M. 2018. Organizational citizenship behavior in relation to employees' intention to stay in Indian organizations. *Business Process Management Journal* 24(6):1355-1366.
- Sousan, B. Z. 2014. Investigating the influence of external variables and mediators on learning management system utilization among education students of three Malaysian research universities. Phd Dissertation: University Putra Malaysia.
- Ulfiani, R., Wan Shahrazad, W. S., Rohany, N., & Fatimah, O. 2017. Analyzing the construct validity of organizational citizenship behavior scale using confirmatory factor analysis with Indonesian samples. *Asian Social Science* 9(13): 85-91.

- Van Dyne, L., Vandewalle, D., Kostova, T., Latham, M. E., & Cummings, L. L. 2000. Collectivism, propensity to trust and self-esteem as predictors of organizational citizenship in a non-work setting. *Journal of Organizational Behavior* 21(1): 3-23.
- Wan Shahrzad Wan Sulaiman, Mila Juliawati & Nurul-Azza Abdullah. 2021. Peranan komitmen organisasi sebagai pengantara dalam hubungan di antara kepimpinan transformasi dan tingkahlaku kewargaan organisasi. *Akademika* 91(2): 33-47.
- Yahaya, A., Hamdan, A. R., Ramli, J., Hashim, S., & Boon, Y. 2007. *Menguasai Penyelidikan dalam Pendidikan*. Kuala Lumpur: PTS Profesional Publishing.
- Yildirim, Y., Uzum, H., & Yildirim, I. 2012. An examination of physical education teachers in terms of their organizational citizenship behaviors and organizational loyalty according to some demographic variables. *Procedia – Social and Behavioural Sciences* 47: 2146-2156.
- Zainudin Awang. 2016. *SEM Made Simple: A Gentle to Learning Structural Equation Modelling*. 2nd edition. Bangi: MPWS Rich Publication Sdn. Bhd.
- Amalina Ibrahim
School of Human Resource Development and Psychology
Faculty of Social Sciences and Humanities
Universiti Teknologi Malaysia
Emel: amalina.ibrahim@utm.my
- Wan Shahrzad Wan Sulaiman (corresponding Author)
Pusat Kesejahteraan Manusia dan Masyarakat
Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan
Universiti Kebangsaan Malaysia
43600 UKM Bangi, Selangor
Email: shara@ukm.edu.my
- Fatimah Wati Halim
Pusat Kesejahteraan Manusia dan Masyarakat
Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan
Universiti Kebangsaan Malaysia
43600 UKM Bangi, Selangor
Email: atisha@ukm.edu.my

Received: 24 Febuary 2019

Accepted: 14 Julain 2022