

[Click here to enter text.](#)

MODAL PSIKOLOGI DAN KOMITMEN GURU DALAM ORGANISASI PENDIDIKAN

***Zuraidah Muda¹, Mohamed Yusoff Mohd Nor²**

¹Fakulti Pendidikan
Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM)
43600 Bangi, Selangor, Malaysia

²Fakulti Pendidikan
Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM)
43600 Bangi, Selangor, Malaysia

*Corresponding author's email: zuraidahmuda@gmail.com

Abstrak

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji kesan empat dimensi modal psikologi iaitu keberkesanan diri, optimis, harapan dan daya taban ke atas komitmen organisasi. Data diperolehi dengan menggunakan borang soal selidik yang diedarkan secara persepelan rawak. Seramai 150 guru sekolah di lima buah sekolah di Putrajaya telah dipilih sebagai responden kajian. Hasil dapatan kajian menunjukkan bahawa keempat-empat dimensi modal psikologi mempunyai kesan yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Kajian ini juga mendapati dimensi optimis merupakan faktor yang paling dominan ke atas komitmen organisasi. Hasil dapatan kajian ini bermakna semakin tinggi modal psikologi para guru maka semakin tinggi komitmen organisasinya.

Kata kunci: modal psikologi, keberkesanan diri, optimis, harapan, daya taban, komitmen organisasi

Abstract

This study aims to investigate the effects of four-dimensional psychological capital ie self-efficacy, optimism, expectation and resilient on organizational commitment. The data were obtained using a questionnaire distributed randomly. A total of 150 school teachers in five schools in Putrajaya were chosen as survey respondents. The findings show that the four dimensions of psychological capital have a significant impact on the commitment of the organization. This study also found that optimistic dimensions are the most dominant factor of organizational commitment. The findings of this study indicate that the higher the psychological capital of the teachers, the higher the organizational commitment.

Keywords: psychological capital, self-efficacy, optimism, hope, resilient, organizational commitment

1.0 PENGENALAN

Persekitaran kerja di Malaysia merupakan persekitaran kerja yang menarik kerana mempunyai ciri-ciri budaya kerja individualistik dan kolektivistik. Dengan sistem kekeluargaan yang kukuh dan ikatan yang kuat dalam masyarakat, Malaysia telah menjadi masyarakat kolektivistik di mana individu cenderung meletakkan kepentingan masyarakat sebelum kepentingan diri sendiri (Hofstede, Hofstede & Minkov, 2010). Walau bagaimanapun, dalam era selepas 1990an, perubahan ekonomi dalam pasaran di Malaysia telah meningkatkan pendedahan pekerja-pekerja Malaysia ke budaya dan nilai-nilai Barat, dimana para pekerja telah memberi penekanan yang lebih besar ke atas kepentingan diri sendiri (individualistik), pencapaian peribadi, mencari kekayaan dan keusahawanan. Jika budaya Malaysia menjadi kurang kolektif (Hofstede et al., 2010), para sarjana juga perlu mempertimbangkan bagaimana perubahan nilai-nilai ini boleh mempengaruhi sikap dan tingkah laku mereka kerana konteks makroekonomi memainkan peranan penting dalam menjelaskan variasi dalam sikap pekerja (Fischer & Mansell, 2009), terutamanya komitmen organisasi.

Komitmen organisasi bermaksud penyertaan, identifikasi, atau kesetiaan kepada entiti organisasi (Morrow, 1993). Walaupun komitmen organisasi diterjemahkan sebagai “kekuatan relatif identifikasi seseorang dengan melibatkan diri dalam organisasi tertentu” (Mowday, Porter & Steers, 1982) dan sifat penyertaan pekerja dalam organisasi mereka (Shahnawaz & Jafri, 2009). Komitmen organisasi tetap menjadi fenomena yang sangat dibincangkan dalam tingkah laku organisasi. Tingkah laku pekerja seperti prestasi kerja, ketepatan waktu di tempat kerja, tingkah laku kewarganegaraan, kepuasan kerja, ketidakhadiran, dan

berhenti kerja dikaitkan dengan komitmen organisasi (Bentein, Robert, Christian & Florence, 2005; Bogler, 2005; Sang Hyun & Dae Yong, 2017; Tosun & Ulusoy, 2017). Memupuk komitmen organisasi pekerja adalah perkara utama organisasi kontemporari di seluruh dunia untuk mengekalkan pekerja berbakat dalam ekonomi yang berasaskan pengetahuan (Neininger, Lehmann-Willenbrock, Kauffeld & Henschel, 2010; Rose & Raja, 2016) serta perubahan etos budaya khususnya di negara-negara membangun.

Konsep komitmen organisasi yang paling popular adalah model komitmen organisasi Meyer dan Allen yang mengenal pasti tiga komponen iaitu afektif, berterusan, dan normatif (Meyer & Allen, 1991; Meyer & Allen, 1997). Pekerja boleh membangunkan semua bentuk komitmen organisasi dengan peranan dan tempoh yang berbeza, tetapi komitmen afektif secara konsisten didapati sebagai komitmen yang paling bernilai terhadap organisasi (Iverson & Buttigieg, 1999). Penglibatan pekerja dalam organisasi secara emosional, dan identifikasi dengan organisasi boleh ditafsirkan sebagai komitmen afektif. Ia benar-benar mendorong para pekerja untuk menyumbang secara efektif kepada organisasi mereka dan didapati positif dikaitkan dengan usaha dan prestasi kerja (Riaz & Mahmood, 2017, Yu, Lin, Wang, Ma, Wei, Wang & Shi, 2016), tingkah laku kewarganegaraan organisasi (Kim, 2014; Biswas, 2015), dan berkaitan secara negatif dengan ketidakhadiran, niat untuk meninggalkan organisasi, tekanan kerja, dan berhenti kerja (Cheol Young, & Won-Woo, 2015; Demirtas & Akdogan, 2015) dan ia merupakan aspek komitmen yang paling baik untuk meningkatkan keberkesanan organisasi (Fu, Elliott, Mano & Galloway, 2017).

Komitmen berterusan pula adalah berdasarkan penilaian kos oleh pekerja yang merasakan untuk terus berada dalam organisasi. Ini dipengaruhi oleh jangkamasa bekerja dalam organisasi dan kedudukan pekerja sebagai pelaburan dalam organisasi, menjadikan pekerja terlalu sukar untuk meninggalkan organisasi (Kwantes, 2009). Selain itu, mungkin disebabkan obligasi kewangan, manfaat kesihatan, dan pencen boleh jadi “pengikat” pekerja dengan organisasi tersebut (Becker, 1960). Individu yang mempunyai tahap komitmen berterusan yang tinggi juga didapati tinggi dalam tahap konflik peranan dan kekaburan peranan serta prestasi kerja yang rendah (Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnytsky, 2002).

Komitmen normatif mencerminkan rasa tanggungjawab pekerja terhadap organisasi mereka, iaitu mereka sepatutnya perlu berpegang pada organisasi. Komitmen normatif sering berpusat pada kompas moral seseorang dan rasa tanggungjawab kepada organisasi (Marsh & Mannari, 1977). Kewajipan sedemikian adalah hasil dari tekanan normatif dalaman seseorang (Wiener, 1982). Ia didapati positif dikaitkan dengan kedua-dua komitmen afektif dan terhadap pelbagai tingkah laku kerja (Ross & Ali, 2017; Tosun & Ulusoy, 2017).

Kajian telah menemui pelbagai prediktor komitmen organisasi termasuk ciri-ciri peribadi, pengalaman kerja, ciri pekerjaan, tingkah laku kepimpinan dan ciri-ciri organisasi (Ahmad, Bibi & Majid, 2017, Xueli, Lin & Mian, 2014). Kajian telah menunjukkan bahawa kapasiti sumber psikologi mempunyai kesan positif mengenai hasil yang berkaitan dengan pekerjaan seperti penglibatan kerja dan komitmen organisasi (Youssef & Luthans, 2007; Khera, 2017). Istilah modal psikologi organisasi adalah berdasarkan teori tingkah laku positif organisasi, Luthans (2002b) menyatakan “kajian dan penerapan kekuatan sumber manusia yang berorientasikan positif dan keupayaan psikologi yang dapat diukur, dibangunkan dan berkesan diuruskan untuk peningkatan prestasi kerja”

Telah menjadi kebiasaan dalam bidang psikologi, penekanan selalunya dalam pembentukan tingkah laku positif dan perkembangan idea-idea telah menjadi keutamaan dalam penyelidikan tingkah laku organisasi. Dekad terakhir sahaja telah menyaksikan peningkatan penyelidikan dalam mengkaji tingkah laku positif pekerja dalam organisasi (Cameron & Caza, 2004) yang cuba melihat peranan organisasi dalam membangunkan kekuatan manusia, memupuk daya hidup dan ketahanan serta membuka kunci potensi yang ada di dalam individu. Di bawah kajian psikologi, tingkah laku positif organisasi adalah relevan dan ia ditakrifkan sebagai “kajian dan penerapan kekuatan sumber manusia yang berorientasikan nilai positif dan keupayaan psikologi yang boleh diukur, dibangunkan, dan berkesan serta diuruskan untuk peningkatan prestasi di tempat kerja pada hari ini” (Luthans, 2002).

Selepas dianalisis secara sistematik tentang pembentukan nilai psikologi positif, empat elemen penting iaitu harapan, keberkesanan diri, daya tahan dan optimis atau keyakinan telah dikenalpasti, dan ianya selari dengan konsep tingkah laku positif organisasi (Luthans & Youssef, 2004) dan dilihat sebagai

sebahagian daripada interaktif, set sumber sinergistik, bukannya secara berasingan dan konstruktif psikologi yang saling bergantung. Keempat-empat konstruk ini bersama-sama membentuk modal psikologi. Modal psikologi ditakrifkan sebagai “keadaan psikologi positif membentuk individu yang dicirikan oleh: (1) mempunyai keyakinan (keberkesanan) untuk mengambil dan meletakkan usaha yang diperlukan untuk berjaya dalam tugas mencabar; (2) membina hubungan yang positif (optimis) antara kejayaan sekarang dan kejayaan pada masa akan datang; (3) tekun ke arah matlamat dan apabila perlu, mengalihkan laluan untuk mencapai matlamat (harapan) asalkan ianya berjaya; dan (4) apabila ditimpa masalah dan kesukaran, individu akan cuba bertahan dan akan mengatasi masalah tersebut serta menjadi orang yang lebih hebat malah melampaui (ketahanan) untuk mencapai kejayaan” (Luthans, Youssef-Morgan, & Avolio, 2015).

2.0 KAJIAN EMPIRIKAL

Setiap dimensi dalam modal Psikologi telah menunjukkan hubungan yang signifikan positif dengan komitmen organisasi (Mohammadi, Vaisi & Moradi, 2016). Kajian empirikal telah mendapati bahawa komitmen organisasi dikaitkan dengan harapan, keberkesanan diri, daya tahan dan optimis atau keyakinan (Luthans, Norman, Avolio & Avey, 2008; Lather & Kaur, 2015; Jain & Kumar, 2017; Han & Chung, 2011). Harapan adalah salah satu dimensi modal psikologi telah didokumentasikan menjadi penting di tempat kerja (Duggleby, Cooper & Penz, 2009). Ia memberi kesan positif terhadap kepuasan pekerja, komitmen organisasi dan kebahagiaan bekerja (Lather & Kaur, 2015; Jain & Kumar, 2017) dan meramalkan prestasi kerja di luar keupayaan kognitif dan keberkesanan diri (Chen, 2015; Peterson, Walumbwa, Byron & Myrowitz, 2009). Harapan juga melindungi persepsi individu tentang ketidakberdayaan, ketidak-kawalan dan kekurangan (Snyder, 2002) dan oleh itu mengekalkan faktor harapan ini adalah penting untuk kesejahteraan pekerja (Weick & Quinn, 1999).

Keberkesanan diri telah menunjukkan korelasi dengan sosialisasi dan pengekalan pekerja baru (Bauer, Bodner, Erdogan, Truxillo & Tucker, 2007) serta memberi kesan terhadap komitmen organisasi dan niat untuk berhenti bagi kakitangan yang sedia ada (Harris & Cameron, 2005). Keberkesanan diri juga boleh memberi kesan mediator antara stres pekerjaan, keletihan dan penglibatan kerja (Barari & Barari, 2015). Kajian lampau yang mengkaji menghubungkan daya tahan dengan prestasi tempat kerja menunjukkan bahawa apabila pekerja mengalami keadaan negatif (seperti, stress) di tempat kerja, individu yang mempunyai modal psikologi yang tinggi lebih cenderung untuk menyesuaikan diri dengan keadaan tersebut dengan berfikir positif, ini akan mencegah peningkatan dan perkembangan niat pekerja tersebut untuk berhenti.

Daya tahan telah dikaitkan dengan emosi positif, terutama apabila seseorang mengalami tekanan kerja (Philippe, Lecours & Beaulieu-Pelletier, 2008) dan memberi kesan kepada komitmen, penglibatan kerja dan kebahagiaan kerja (Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007). Ia juga dikaitkan dengan mekanisme dan tingkah laku yang lebih berkesan untuk memudahkan pertumbuhan dan pembangunan yang boleh membawa kepada komitmen keseluruhan yang lebih tinggi kepada organisasi, walaupun pekerja mungkin mengalami keadaan dimana pekerja merasakan pekerjaan mereka sebagai tidak lagi memberi faedah.

Optimis, adalah satu lagi dimensi di bawah modal psikologi, didefinisikan sebagai kegigihan dan penyerapan - dua dimensi utama bagaimana orang menjelaskan keadaan (Carver & Scheier, 2002). Orang yang mempunyai pandangan optimistik melihat kemunduran sebagai cabaran dan peluang yang akhirnya dapat membawa kepada kejayaan (Luthans, Youssef-Morgan, & Avolio, 2015) serta bertahan menghadapi rintangan (Stajkovic & Luthans, 1998). Dalam konteks organisasi, pekerja optimis lebih cepat menilai keadaan luaran, dan melihat sesuatu keadaan bersifat sementara. Contohnya, pekerja optimis akan melihat tekanan dan beban kerja yang dihadapinya adalah bersifat sementara dan ianya akan dapat diatasi pada satu ketika nanti dan seterusnya akan mencapai kejayaan. Optimis mempunyai hubungan yang positif dengan dan prestasi pekerja (Arakawa & Greenberg, 2007, Medlin & Faulk, 2011).

2.1 Modal Psikologi

Penyelidikan setakat ini menunjukkan bahawa modal psikologi mempunyai kesan negatif keatas ketidakhadiran pekerja, sinisme pekerja dan niat untuk berhenti, sementara kesan positif dengan kepuasan kerja, komitmen, tingkah laku kewarganegaraan organisasi, prestasi pekerja dan keberkesanan kepimpinan (Luthans, Avolio, Walumbwa, & Li, 2005). Setiap elemen psikologi yang telah disebutkan di atas telah

diterokai sedikit sebanyak dalam kesusasteraan organisasi (Petersons & Luthans, 2003; Schepman & Richmond, 2003). Telah ada kajian yang menunjukkan hubungan yang jelas antara modal psikologi dan komitmen organisasi dalam pelbagai konteks dan industri. Sebagai contoh, Lather dan Kaur (2015) mengkaji modal psikologi dalam dua jenis organisasi iaitu awam dan swasta di India. Kajian mereka menjelaskan bagaimana pengaruh modal psikologi terhadap komitmen organisasi dan tingkah laku kewarganegaraan organisasi awam dan swasta. Sampel kajian mereka terdiri daripada 150 pekerja, masing-masing 75 orang dari kedua-dua jenis organisasi ini. Hasil kajian yang perolehi menunjukkan bahawa semua dimensi modal psikologi mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi.

Seterusnya kajian oleh Jain dan Kumar (2017), adalah untuk memahami perbezaan sektor bank awam dan swasta di India, mengenai komitmen organisasi. Kajian mereka juga cuba memahami hubungan antara modal psikologi dan komitmen organisasi dalam sektor perbankan. Sampel itu terdiri daripada 147 pengurus peringkat tengah, berumur di atas 25 tahun, bekerja di bank awam dan swasta. Dapatan menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang ketara dalam komitmen organisasi di sektor awam mahupun swasta, tetapi pekerja sektor awam mempunyai komitmen berterusan yang lebih tinggi daripada sektor swasta. Seterusnya kajian mereka merumuskan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara modal psikologi dan komitmen organisasi. Sementara Mohammadi, Vaisi dan Moradi (2016) meneroka hubungan antara modal psikologi dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja guru pendidik fizikal di wilayah Kurdistan. Semua guru pendidik fizikal wilayah Kurdistan telah dipilih sebagai sample populasi penyelidikan. Penemuan menunjukkan bahawa terdapat hubungan positif yang signifikan antara semua dimensi modal psikologi dengan komitmen organisasi guru pendidikan fizikal di wilayah Kurdistan.

Manakala Han dan Chung (2011) menyimpulkan bahawa modal psikologi positif mempengaruhi komitmen organisasi dan tekanan kerja. Jururawat yang mempunyai modal psikologi yang lebih tinggi lebih komited terhadap organisasi dan mempunyai tekanan kerja yang kurang. Kajian dilakukan ke atas 197 jururawat umum dengan lebih dari 1 tahun pengalaman bekerja di hospital kecil dan sederhana yang terletak di bandar metropolitan di Negara China. Penemuan mereka ini merumuskan bahawa modal psikologi adalah penting dalam bidang pengurusan kejururawatan di hospital kecil dan sederhana, kerana ianya akan meningkatkan prestasi hospital, meningkatkan kualiti perkhidmatan di hospital-hospital di China.

Akhir sekali, Çetin (2011) meneroka kesan harapan, daya tahan, keyakinan dan keberkesanan diri, iaitu sub dimensi modal psikologi terhadap komitmen organisasi. Data dikumpulkan daripada 213 pekerja bekerja daripada pelbagai unit di kementerian dan institusi yang berkaitan di Ankara, Turkey. Dapatan kajian menunjukkan bahawa komitmen organisasi mempunyai hubungan positif antara harapan dan dimensi keyakinan. Kajian merumuskan bahawa modal psikologi organisasi adalah sebagai peramal penting terhadap komitmen organisasi. Walau bagaimanapun, agak kurang kajian dalam konteks Malaysia, terutama dalam organisasi sekolah. Tinjauan penyelidikan di atas menunjukkan bahawa dimensi yang berbeza dari modal psikologi berkorelasi positif dengan komitmen organisasi tetapi masih kurang kajian di Malaysia yang mengkaji mengenai hal ini.

2.2 Hubungan Antara Dimensi Modal Psikologi dan Komitmen Organisasi

Psikologi positif memberikan kesedaran yang lebih tinggi mengenai kepentingan relatif bahawa kekuatan dan kemampuan psikologi positif dapat memberi kesan yang baik kepada manusia dan organisasi. Luthans (2002a, 2002b) dan Cameron et al. (2003) mengambil inisiatif untuk memulakan kajian berkaitan psikologi positif ke dalam domain pekerjaan yang dilihat mampu memberi kesan yang positif kepada pekerja dan organisasi (Nelson & Cooper, 2007). Seperti yang disebutkan dalam penulisan di atas, modal psikologi adalah pembinaan komposit yang terdiri daripada empat dimensi - harapan, keberkesanan diri, daya tahan dan optimis (Luthans, Luthans & Luthans, 2004).

Keberkesanan diri / Self-efficacy: Ia merujuk kepada keyakinan orang tentang kemampuan diri sendiri untuk berjaya melaksanakan suatu tindakan yang membawa kepada hasil yang diinginkan (Bandura, 1997). Orang yang percaya diri memilih tugas yang mencabar dan berusaha untuk berjaya mencapai matlamat mereka. Orang yang yakin mencapai matlamat dan bertahan menghadapi rintangan. Bandura (2000) mendapati bahawa keberkesanan diri memainkan peranan penting dalam penentu prestasi manusia seperti pencapaian matlamat, aspirasi, dan peluang untuk berjaya. Stajkovic dan Luthans (1998) menjalankan

meta-analisis ke atas 114 kajian dan 21,616 subjek dan mendapati hubungan yang signifikan positif antara keberkesanan diri dan prestasi. Saleem, Saba dan Adnan (2012) meneroka keberkesanan diri dan keyakinan sebagai peramal terhadap komitmen organisasi dalam kalangan pekerja bank di Sargodha, Pakistan. Hasil dapatan kajian menunjukkan bahawa keberkesanan diri secara positif memberi kesan kepada komitmen organisasi.

Harapan: adalah sentiasa bergerak ke arah matlamat untuk berjaya dan ketika berhadapan dengan permasalahan, individu akan merancang semula jika perlu. Snyder (2000) menunjukkan bahawa harapan adalah multidimensi yang terdiri daripada i) individu menetapkan dan mempertahankan usaha ke arah matlamat dan ii) keupayaan individu untuk membezakan beberapa kaedah alternatif untuk mencapai matlamat. Ia adalah satu keadaan motivasi yang mempunyai tiga unsur - matlamat, keinginan dan laluan. Orang yang berhasrat mempunyai keinginan untuk mencapai matlamat dan memiliki keupayaan untuk mempelbagaikan laluan atau strategi ke arah pencapaian matlamat. Menurut Thakre dan Mayekar (2016), individu yang mempunyai harapan yang tinggi akan lebih kuat menghadapi dugaan atau tekanan kerja dan lebih tinggi dalam komitmen terhadap organisasi.

Optimis: Luthans dan Youssef (2004) mendefinisikan optimis sebagai “yakin bahawa akan mencapai kejayaan masa dan pada masa akan datang”. Orang yang optimis mengambil kredit untuk perkara-perkara baik yang berlaku untuk meningkatkan semangat dan menjauhkan diri dari hal-hal buruk yang berlaku. Optimis telah dikaitkan dengan komitmen organisasi (Saleem et al., 2012; Paolillo, Platania, Magnano & Ramaci, 2015). Mempunyai kerangka minda (pengharapan) yang positif dan optimis tentang kejayaan masa kini dan masa akan datang.

Daya tahan: Ia merujuk kepada individu yang mempunyai keupayaan untuk ‘melantun’ iaitu berupaya untuk pulih dari kesukaran atau kegagalan, Individu yang berdaya tahan mempunyai penerimaan yang teguh terhadap realiti, kepercayaan yang mendalam, yang sering ditekankan oleh nilai-nilai yang dipegang teguh, bahawa kehidupan itu bermakna dan keupayaan untuk memperbaiki diri (Coutu, 2002). Analisis terbaru oleh Paul, Bamel dan Gar (2016) menunjukkan bahawa orang yang berdaya tahan dapat meningkatkan komitmen organisasi seterusnya membentuk tingkah laku yang baik. Hipotesis kajian adalah seperti berikut:

H1: Terdapat hubungan yang signifikan keberkesanan diri dan komitmen organisasi

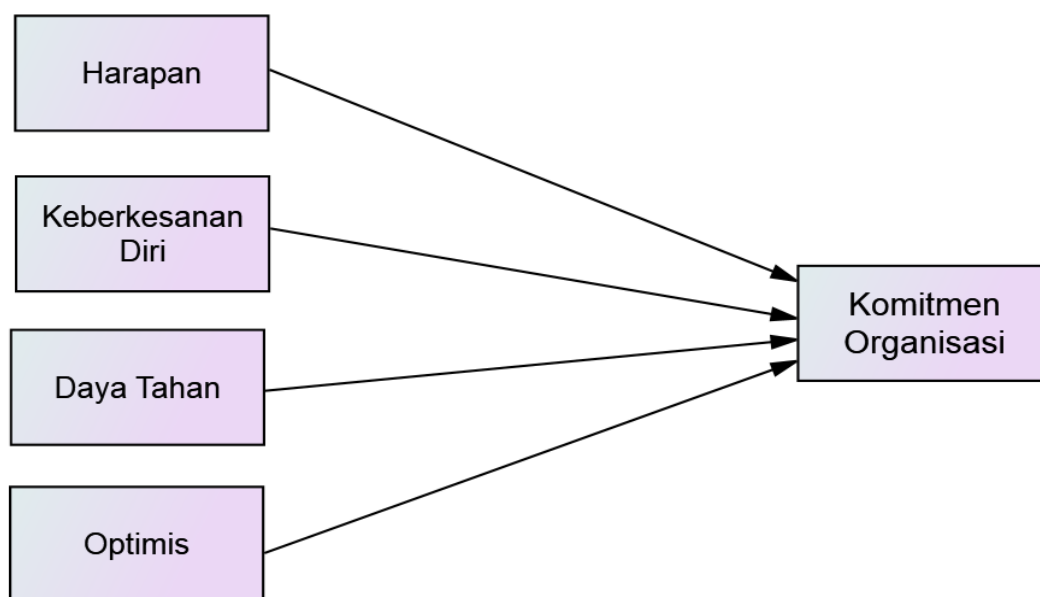
H2: Terdapat hubungan yang signifikan antara optimis dan komitmen organisasi.

H3: Terdapat hubungan yang signifikan antara harapan dan komitmen organisasi

H4: terdapat hubungan yang signifikan antara daya tahan dan komitmen organisasi

Kerangka Kajian

Berdasarkan ulasan literatur dan teori tingkah laku positif organisasi Luthans (2002), Rajah 1 menunjukkan kerangka kajian ini.



Rajah 1: Kerangka Kajian

3.0 SOROTAN KAJIAN / KAJIAN LITERATUR

METODOLOGI KAJIAN

Kaedah Kajian

Sebanyak 160 set borang soal selidik telah diedarkan kepada responden. Data diperolehi dengan menggunakan borang soal selidik yang diedarkan secara persempelan rawak kepada guru sekolah di lima buah sekolah di Putrajaya. Namun hanya 150 set borang soal selidik dapat digunakan dalam kajian ini. Baki 10 lagi borang soal selidik tidak dapat dinilai kerana terdapat bahagian yang tidak diisi oleh responden sepenuhnya. Sebanyak 30 soalan disediakan bagi memudahkan responden membuat pilihan jawapan yang tepat. Modal Psikologi diukur menggunakan 24 item yang dibangunkan oleh Luthan, Youssef dan Avolio (2007). Skala ini dianalisis empat dimensi Modal Psikologi: Harapan, Optimis, keberkesanan diri dan daya tahan. Setiap dimensi mempunyai 6 item. Ini adalah skala 5 mata dan skor pada skala berbeza dari 1 = sangat tidak setuju dengan 5 = sangat setuju. Komitmen organisasi mengandungi enam item diukur menggunakan skala yang diadaptasi daripada Allan dan Mayer (1992).

4.0 DAPATAN KAJIAN

4.1 Tahap Pembolehubah Kajian

Kajian ini mengukur setiap pemboleh ubah menggunakan sekala lima (5) iaitu dari satu (1) (sangat tidak setuju) hingga lima (5) (sangat setuju). Bagi menentukan tahap pemboleh ubah, kajian ini menggunakan 1.33 sebagai julat bagi menentukan tahap sama ada pemboleh ubah tersebut berada pada tahap rendah, sederhana atau tinggi. Julat 1.33 diperolehi melalui formula berikut iaitu lima (sekala pengukur) ditolak 1 dan dibahagi tiga (kerana untuk menentukan tiga tahap iaitu rendah, sederhana dan tinggi). Maka hasilnya adalah $1.33 [5 - 1 / 3 = 1.33]$. ini bermakna nilai min 1 hingga 2.33 adalah ditafsirkan sebagai nilai atau tahap yang rendah, 2.34 hingga 3.67 ditafsirkan sebagai tahap yang sederhana, dan 3.68 hingga 5.00 adalah tahap yang tinggi.

Jadual 1: Tahap Pemboleh ubah Kajian

Pemboleh ubah	Min	Sisihan Piawai	Tahap
Keberkesanan diri	3.99	.534	Tinggi
Optimis	3.98	.508	Tinggi
Harapan	4.04	.581	Tinggi
Daya Tahan	4.07	.554	Tinggi
Komitmen Organisasi	4.08	.590	Tinggi

Hasil dari dapatan kajian yang dipaparkan dalam Jadual 1, menunjukkan tahap keberkesanan diri guru dalam kajian ini adalah tinggi dengan nilai min 3.99. Ini bermakna para guru mempunyai keyakinan tentang kemampuan diri sendiri untuk berjaya melaksanakan suatu tindakan yang membawa kepada hasil yang diinginkan. Hasil dapatan yang berikutnya menunjukkan tahap optimis guru juga adalah tinggi dengan nilai min 3.98. Ini menunjukkan bahawa guru yakin bahawa akan mencapai kejayaan pada masa hadapan walaupun menghadapi rintangan dan cabaran. Seterusnya kajian ini mendapati tahap harapan berada pada tahap yang tinggi iaitu 4.04. Harapan yang tinggi ini bermakna guru sentiasa bergerak ke arah matlamat untuk berjaya dan jika mereka berhadapan dengan permasalahan, guru-guru akan merancang semula untuk terus maju ke hadapan. Dapatan kajian juga menunjukkan faktor daya tahan guru juga adalah tinggi dengan nilai min 4.07. Ini bermakna para guru mempunyai keupayaan untuk 'melantun' iaitu keupayaan untuk pulih dari kesukaran atau kegagalan. Mereka tidak akan mudah putus asa dan terus berusaha untuk mencapai kejayaan. Akhir sekali, tahap komitmen organisasi para guru juga adalah tinggi dengan skor min 4.08. Komitmen organisasi dalam kalangan guru yang tinggi ini bermakna penglibatan para guru dalam organisasi secara emosional, dan merasakan diri mereka adalah sebahagian dari organisasi. Ia benar-benar mendorong para guru untuk menyumbang secara efektif kepada organisasi mereka dan didapati boleh menyumbang kepada kecemerlangan sekolah.

4.2 Analisis Korelasi

Jadual 2 menunjukkan hubungan antara pembolehubah yang dikaji iaitu hubungan antara lima elemen modal psikologi iaitu keberkesanan diri, optimis, harapan, daya tahan dan komitmen organisasi. Dapatan kajian menunjukkan hubungan yang signifikan antara keberkesanan diri dan komitmen organisasi dengan korelasi koefisien ($r = .652, p < 0.01$). Hubungan yang positif menunjukkan bahawa semakin tinggi keberkesanan diri maka semakin tinggi komitmen organisasi. Sementara itu, korelasi lain juga mendapati hasil yang signifikan. Hasil kajian menunjukkan optimis ($r = 0.753, p < 0.01$) adalah peramal yang positif kepada komitmen organisasi. Terdapat perkaitan positif di antara antara harapan dan komitmen organisasi disokong dengan korelasi koefisien ($r = .722, p < 0.01$). Hasil analisis juga menunjukkan bahawa semakin tinggi tahap daya tahan, maka semakin tinggi tahap komitmen organisasi dengan nilai korelasi ($r = .708, p < 0.01$).

Jadual 2: Matrik Korelasi Pembolehubah

No.	Pembolehubah	1	2	3	4	5	6
1	Keberkesanan Diri	1					
2	Optimis	.716**	1				
3	Harapan	.617**	.737**	1			
4	Daya Tahan	.524**	.632**	.693**	1		
5	Komitmen Organisasi	.652**	.753**	.722**	.708**	1	

4.3 Analisis Regresi

Untuk menentukan set terbaik peramal pembolehubah dalam meramalkan komitmen organisasi, kaedah regresi analisis digunakan. Berdasarkan pada kaedah analisis regresi yang digunakan, keempat-empat peramal didapati penting dalam menerangkan keseluruhan komitmen organisasi dalam kajian ini. Keempat-empat pemboleh ubah peramal adalah keberkesanan diri (X^1), optimis (X^2), harapan (X^3) dan daya tahan (X^4) menyumbang kepada model kajian ini kerana nilai (p lebih besar dari 0.05). Seperti yang digambarkan dalam Jadual 3 analisis regresi menunjukkan 68.5% model modal psikologi menyumbang kepada komitmen organisasi.

Jadual 3: Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Konstan)	-.125	.242		-.519	.605
Keberkesanan	.171	.075	.154	2.264	.025
Optimis	.367	.094	.316	3.910	.000
Harapan	.191	.079	.188	2.428	.016
Daya Tahan	.317	.071	.298	4.450	.000

$R^2 = 0.685$; $F = 78.829$ (sig. = .000)

5.0 PERBINCANGAN

Hasil kajian menunjukkan bahawa kesemua empat dimensi modal psikologi mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi. Antara empat dimensi tersebut, optimis merupakan dimensi yang paling dominan dalam mempengaruhi komitmen organisasi guru sekolah sekitar Putrajaya, manakala dimensi responsif tidak mempengaruhi komitmen organisasi. Secara keseluruhannya, keempat-empat dimensi modal psikologi dalam model ini mempengaruhi komitmen organisasi adalah tinggi pada kadar ramalan 68.5% (nilai $R^2 = 0.685$).

Dapatan kajian ini adalah selari dengan dapatan kajian terdahulu yang mendapati hubungan yang signifikan antara keberkesanan diri dan komitmen organisasi. Kajian ini menyokong kajian Saleem et al. (2012) yang menyatakan keberkesanan diri mempunyai hubungan signifikan dan positif dengan komitmen organisasi, seterusnya menyokong hipotesis kajian yang pertama. Sementara hipotesis kedua kajian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara optimis dan komitmen organisasi. Hasil dapatan kajian menunjukkan hubungan yang signifikan positif antara optimis dan komitmen organisasi. Dapatan kajian ini turut menyokong hipotesis kajian yang kedua dan menyokong dapatan kajian Paolillo et al. (2015) yang mendapati hubungan yang signifikan positif antara optimis dan komitmen organisasi.

Manakala hipotesis ketiga ialah terdapat hubungan yang signifikan antara harapan dan komitmen organisasi. Hasil dapatan kajian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan positif antara harapan dan komitmen organisasi. Ini bermakna guru yang mempunyai keinginan untuk mencapai matlamat dan memiliki keupayaan untuk mempelbagaikan laluan atau strategi ke arah pencapaian matlamat mempunyai komitmen organisasi yang tinggi. Kajian ini menyokong kajian Thakre dan Mayekar (2016) yang mendapati harapan mempunyai hubungan signifikan dengan komitmen organisasi, dan menyokong hipotesis kajian yang ketiga. Seterusnya dapatan kajian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan positif antara daya tahan dan komitmen organisasi. Ini menunjukkan guru yang mempunyai keupayaan untuk 'melantun' iaitu berupaya untuk pulih dari kesukaran atau kegagalan dalam menjalankan tugas mempunyai komitmen terhadap organisasi. Dapatan kajian ini turut menyokong hipotesis kajian yang keempat dan menyokong kajian Paul et al., (2017).

6.0 KESIMPULAN

Tingkah laku organisasi positif dan modal psikologi adalah perkembangan yang agak baru dan mempunyai implikasi kepada perkembangan organisasi sekolah. Walau bagaimanapun, tidak banyak kajian dalam konteks organisasi sekolah di Malaysia yang mengkaji modal psikologi sebagai fokus kajian. Hasil dari ulasan literatur, menunjukkan bahawa dimensi modal psikologi adalah penting bagi menjelaskan komitmen organisasi dalam konteks organisasi sekolah. Ia juga membayangkan bahawa jika pihak sekolah sungguh-sungguh membentuk modal psikologi para guru di sekolah, ia akan memberi kesan kepada komitmen organisasi yang akhirnya akan memberi manfaat yang baik kepada organisasi sekolah di Malaysia.

4.0 RUJUKAN

- Ahmad, A., Bibi, P., & Majid, A. A. (2017). The Impact of Training & Development and Transformational Leadership over Organizational Commitment among Academic Staff in Public Tertiary Institutions: The Buffering Role of Coworker Support. *International Journal of Economic Perspectives*, 11(1), 417-432.
- Arakawa, D., & Greenberg, M. O. (2007). Ptimistic managers and their influence on productivity and employee engagement in a technology organisation: implications for coaching psychologists. *International Coaching Psychology Review*, 2(1), 78-89.
- Bandura, A (1997) *Self efficacy, the exercise of control*, New York: Freeman
- Bandura, A. (2000). *Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness*. In E. A. Locke (Ed.), *Handbook of principles of organization behaviour* (pp. 120-136). Oxford, UK: Blackwell.
- Barari, R., & Barari, E. (2015). Mediating Role of Teachers Self-Efficacy in the Relationship between Primary Teachers Emotional Intelligence and Job Burnout in Babol City. *International Journal of Management, Accounting & Economics*, 2(1), 46-63.
- Becker, H.S., (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-42.
- Biswas, S. (2015). Justice Perceptions, Organizational Citizenship Behavior, Intention to Quit & Affective Commitment. *Indian Journal of Industrial Relations*, 50(4), 625-637.
- Bentein, K., Robert, V., Christian, V. & Florence, S., (2005). The role of change in the relationship between commitment and turnover: a latent growth modeling approach, *Journal of Applied Psychology*, (13), 468-482.
- Bauer, T.N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D.M., & Tucker, J.S. 2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 707-721.
- Bogler, R., (2005). Satisfaction of Jewish and Arab teachers in Israel. *The Journal of Social Psychology*, 145(1), 19-33.
- Çetin, F. (2011). The Effects of the Organizational Psychological Capital on the attitudes of Commitment and Satisfaction: A Public Sample in Turkey. *European Journal of Social Sciences*, 21(3), 373-380
- Cameron, K. S, & Caza A. (2004). Contributions to the discipline of positive organizational scholarship. *Am. Behav. Sci.* 47, 731-39
- Cameroon, K., Dutton, J., & Quinn, R. (Eds.) (2003). *Positive Organizational Scholarship*. San Francisco: Berett-Koehler.
- Carver, C., & Scheier, M. Optimism. In C.R. Snyder & S. Lopez (2002). (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 231–243). New York: Oxford University Press.
- Chen, S. (2015). The relationship of leader psychological capital and follower psychological capital, job engagement and job performance: a multilevel mediating perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 26(18), 2349-2365.
- Cheol Young, K., & Won-Woo, P. (2015). Emotionally exhausted employees' affective commitment: testing moderating effects using three-way interactions. *Social Behavior & Personality: An International Journal*, 43(10), 1699-1714.
- Coutu, D.L. (2002). *How resilience works*. Harvard Business Review, 80, 46-55.
- Demirtas, O., & Akdogan, A. (2015). The effect of ethical leadership behavior on ethical climate, turnover intention, and affective commitment. *Journal of Business Ethics*, 130(1), 59-67.
- Duggleby, W., Cooper, D., & Penz, K. (2009). Hope, self-efficacy, spiritual well-being and job satisfaction. *Journal of Advanced Nursing*, 65(11), 2376-2385.
- Fu, F. Q., Elliott, M. T., Mano, H., & Galloway, C. (2017). The Role of Affective Brand Commitment on Sales Effort. *Journal of Marketing Theory & Practice*, 25(3), 257-273.
- Fischer, R. & Mansell, A. (2009). Commitment across cultures: A meta-analytical review approach. *Journal of International Business Studies*, 40, 1339-1358
- Han, K. S., & Chung, K. H. (2011). Positive Psychological Capital, Organizational Commitment and Job Stress of Nurses in Small and Medium-Sized Hospitals. *Advanced Science and Technology Letters*, 88 (Healthcare and Nursing) 208-211
- Harris, G. E., & Cameron, J. E. (2005). Multiple dimensions of organizational identification and commitment as predictors of turnover intentions and psychological well-being. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37(3), 159–169.

- Hofstede G; Hofstede G.J. and Minkov M., (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*, Revised and Expanded 3rd Edition. McGraw-Hill.
- Iverson, R. D. & Buttigieg, D. M. (1999). Affective, normative and continuance commitment: can the 'right kind' of commitment be managed? *Journal of Management Studies*, 36(3), 307-333.
- Jain, S., & Kumar, S. (2017). Examining Organizational Commitment and Psychological Capital in Indian Bank Employees. *IOSR Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS)*, 22(6), 14-22.
- Kim, H. (2014). Transformational Leadership, Organizational Clan Culture, Organizational Affective Commitment, and Organizational Citizenship Behavior: A Case of South Korea's Public Sector. *Public Organization Review*, 14(3), 397-417.
- Khera, A. (2017). Impact of organizational commitment on burnout: A study among the employees in retail sector In India. *Clear International Journal of Research In Commerce & Management*, 8(7), 58-62.
- Kwantes, C. T. (2009). Culture, job satisfaction and organizational commitment in India and the United States. *Journal of Indian Business Research*, 1(4), 196-212.
- Lather, A. N., & Kaur, S. (2015). Psychological Capital as Predictor of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *The International Journal of Indian Psychology*, 2(4), 102- 112.
- Luthans, F., Luthans, K.W., & Luthans, B.C. (2004). Positive Psychological Capital, Beyond Human & Social Capital. *Business Horizons*, 41, 45-50.
- Luthans, F. (2002, a). The need for and meaning positive organizational behaviour. *Journal of Organizational Behaviour*, 23, 695-706.
- Luthans, F. (2002, b). Positive Organizational Behaviour, Developing and Managing Psychological Strength. *Academy of Management Executive*, 16, 57-75.
- Luthans, F. & Youssef, C.M. (2004), Human, Social and now Positive Psychological Capital Management, investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 32.
- Luthans, F., Avolio, B., Walumbwa, F., & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1, 247-269.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Norman, S.N., Avolio, B.J., & Avey, J.B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate – employee performance relationship. *Journal of Organizational Behaviour*, 29, 219-238.
- Luthans, F., Youssef-Morgan C. M., & Avolio, B. (2015). *Psychological Capital and Beyond*. New York: Oxford Univ. Press
- Marsh, R. M., & Mannari, H. (1977). Organizational commitment and turnover: A prediction study. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 1977, 57-75.
- Medlin, B., & Faulk, L. (2011). The relationship between optimism and engagement: the impact on student performance. *Research in Higher Education Journal*, 13, 201-219.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application* Sage, Thousand Oaks, CA.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behaviour*, 61(1), 20-52.
- Mohammadi, S, Vaisi, K., & Moradi, J. (2016). Relationship between psychological capital and organizational commitment with job satisfaction of physical educators in Kurdistan province. *International Journal of Humanities and Cultural Studies*, 65-74.
- Morrow, P.C. (1993). *The Theory and Measurement of Work Commitment* JAI Press, Greenwich, CT.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. (1982). *Employee-organisation linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Neinger, A., Lehmann-Willenbrock, N., Kauffeld, S. and Henschel, A. (2010), Effects of team and organizational commitment – a longitudinal study. *Journal of Vocational Behaviour*, 76(3), 567-579.
- Nelson, L. & Cooper, C. (Ed) (2007). *Positive Organizational Behaviour*. Washington DC, Sage Publications.
- Paolillo, A., Platania, S., Magnano, P., & Ramaci, T. (2015) Organizational Justice, Optimism and Commitment to Change. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 191, 1697-1701.

- Paul, H., Bamel, U. K., & Gar, P. (2016). Employee Resilience and OCB: Mediating Effects of Organizational Commitment. *Vikalpa: The Journal for Decision Makers*, 41(4), 1-18.
- Petersons, S.J. & Luthans, F. (2003). The positive impact and development of hopeful leaders. *Leadership and Organization Development Journal*, 24, 26-31.
- Peterson, S.J., Walumbwa, F.O., Byron, K., & Myrowitz, J. (2009). CEO positive psychological traits, transformational leadership, and firm performance in high-technology start-up and established firms. *Journal of Management*, 35(2), 348-368.
- Philippe, F.L., Lecours, S., & Beaulieu-Pelletier, G. (2008). Resilience and positive emotions: Examining the role of emotional memories. *Journal of Personality*, 77(1), 2008, 139-175.
- Riaz, A., & Mahmood, H. Z. (2017). Cross-Level Relationship of Implemented High Performance Work System and Employee Service Outcomes: The Mediating Role of Affective Commitment. *Pakistan Journal of Commerce & Social Sciences*, 11(1), 351-373.
- Ross, P., & Ali, Y. (2017). Normative commitment in the ict sector: why professional commitment and flexible work practices matter. *International Journal of Employment Studies*, 25(1), 44-62.
- Rose, S., & Raja, K. G. (2016). Role of HR practices, job satisfaction, and organization commitment in employee retention. *Clear International Journal of Research in Commerce & Management*, 7(10), 1-3.
- Saleem, A., Saba, G., & adnan, A. (2012). Self-efficacy and optimism as predictors of organizational commitment among bank employees. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 2-10.
- Sang Hyun, L., & Dae Yong, J. (2017). Job insecurity and turnover intention: organizational commitment as mediator. *Social Behavior & Personality: An International Journal*, 45(4), 529-536.
- Schepman, S.B. & Richmond, L.(2003). Employee expectations and motivations: An application form the “learned helplessness” paradigm. *Journal of American Academy of Business*, 3, 405.
- Shahnawaz, M. G., & Jafri, H. (2009). Psychological capital as predictors of organizational commitment and organizational citizenship behaviour. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35, 78-84.
- Snyder, C.R. 2000. *Handbook of hope*. San Diego: Academic Press.
- Snyder, C.R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13, 249-276.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998) Self-efficacy and work-related performance, A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261.
- Stajkovic, A.D., & Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioural approaches. *Organizational Dynamics*, 26(4), 1998, 62-74.
- Thakre, N., & Mayekar, R. (2016). Hope, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviour among Employees of Private Sector Organizations. *Indian Journal of Positive Psychology*, 7(4), 480-484.
- Tosun, N., & Ulusoy, H. (2017). The relationship of organizational commitment, job satisfaction and burnout on physicians and nurses?. *Journal of Economics & Management*, 2890-111.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.
- Weick, K. E., & Quinn, R. E. 1999) Organizational change and development. *Annual Review of Psychology*, 50, 361-386.
- Xueli, W., Lin, M., & Mian, Z. (2014). Transformational leadership and agency workers' organizational commitment: the mediating effect of organizational justice and job characteristics. *Social Behavior & Personality: An International Journal*, 42(1), 25-36.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: the impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800.
- Yu, K., Lin, W., Wang, L., Ma, J., Wei, W., Wang, H., & ... Shi, J. (2016). The role of affective commitment and future work self salience in the abusive supervision-job performance relationship. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 89(1), 28-45.