

Kualiti Kehidupan Kerja Guru: Perbandingan Merentas Tiga Jenis Sekolah Rendah

Abd Razak*, Ahmad Zamri Khairani, Mohamad Zohir Ahmad@Shaari

Pusat Pengajian Ilmu Pendidikan, Universiti Sains Malaysia, 11800 USM Pulau Pinang, Malaysia

*Corresponding author: zohir@usm.my

Abstract

This study intends to compare quality of teacher's working life among teachers in three types of primary schools, namely national-type school (SK), Tamil Vernacular School (SJKT), and Chinese Vernacular School (SJKC). In this study, working life quality of teachers was conceptualised from four dimensions of needs: (a) Psychological needs; (b) Social needs; (c) Political needs; and (d) Economical needs. Questionnaire was administered to a total of 1080 teachers. The samples were selected from 90 primary schools in Penang and southern Kedah. The comparison of domain score of quality of teacher's working life was done across the three types of schools using one-way variance analysis (ANOVA) after establishing item calibration for each dimension of working life quality of teachers using Rasch Measurement Model. Findings showed teachers in SJKT had high scores for each dimension of working life quality followed by teachers in SK and SJK(C). In the final part of the study, implications on knowledge and organisational practice were discussed.

Keywords: Work quality; psychology; social; politics; economy; item calibration

Abstrak

Kajian ini bertujuan untuk membandingkan kualiti kerja kehidupan guru dalam kalangan guru-guru di tiga jenis sekolah rendah iaitu Sekolah Kebangsaan (SK), Sekolah Jenis Kebangsaan (Tamil) [SJK(T)] dan Sekolah Jenis Kebangsaan (Cina) [SJK(C)]. Dalam kajian ini, kualiti kehidupan kerja guru yang dikonsepsikan terdiri daripada empat dimensi keperluan, iaitu (a) Keperluan Psikologi; (b) Keperluan Sosial; (c) Keperluan Politik; dan (d) Keperluan Ekonomi. Soal selidik telah ditadbirkan kepada seramai 1080 orang guru. Sampel dipilih dari 90 buah sekolah rendah di Pulau Pinang dan selatan Kedah. Perbandingan skor domain Kualiti Kehidupan Kerja Guru (KKKG) merentas tiga jenis sekolah rendah dilakukan dengan menggunakan analisis varians satu hala setelah memastikan kewujudan kesetaraan pengukuran untuk setiap dimensi KKKG menggunakan Model Pengukuran Rasch. Dapatan menunjukkan guru-guru di SJKT mempunyai skor yang tinggi bagi setiap dimensi kualiti kehidupan kerja diikuti dengan guru-guru di SK dan SJK(C). Implikasi terhadap pengetahuan dan amalan organisasi dibincangkan pada bahagian akhir kajian.

Kata kunci: Kualiti kerja; psikologi; sosial; politik; ekonomi; kesetaraan pengukuran

© 2014 Penerbit UTM Press. All rights reserved

1.0 PENGENALAN

Kejayaan dan keberkesanan sesuatu organisasi sekolah amat bergantung kepada keupayaan organisasi itu untuk menarik, memotivasi dan mengekalkan minat tenaga kerjanya iaitu guru-guru. Guru adalah individu yang dipercayai mempunyai pengaruh yang signifikan dalam bilik darjah dan memainkan peranan penting untuk mendidik generasi muda (Nordin, 2008). Perkara ini ditegaskan oleh Tsui dan Cheng (1999) yang menyatakan bahawa kualiti profesion pendidikan adalah amat bergantung kepada guru-guru yang bertanggungjawab menjalankan semua tugas dan aktiviti pendidikan di sekolah. Justeru, tidak hairanlah sekiranya guru-guru terdedah kepada kritikan dan menjadi fokus perbincangan dalam kalangan ahli-ahli politik, pembuat dasar dan ibu bapa (Barker, 2001).

Signifikannya pengaruh guru telah banyak dibuktikan oleh beberapa kajian yang telah mendapati bahawa guru mempunyai pengaruh atau kesan yang tinggi terhadap pencapaian pelajar (Ackerman, Heafner & Bartz, 2006; Darling-Hammond, 1999; George & Kaplan, 1998; Kaplan & Owing, 2001). Rivkin, Hanushek, dan Kain (2005) juga menegaskan bahawa kualiti seseorang guru itu dari aspek dedikasi, tanggungjawab, dan komitmen menjadi faktor penting dalam mempengaruhi pencapaian pelajar berbanding dengan faktor-faktor lain seperti saiz kelas, kelayakan guru, dan pengalaman guru. Sebagai reaksi terhadap dapatan ini, pembuat dasar dan kepimpinan pendidikan mempercayai bahawa untuk melaksanakan peningkatan dalam kualiti pendidikan, guru-guru yang berkualiti merupakan sumber tenaga yang penting (Kaff, 2004).

Namun begitu, mengajar di sekolah pada hari ini merupakan satu proses yang dinamik. Perubahan-perubahan yang berterusan telah berlaku dalam pelbagai aspek seperti pedagogi, teori pembelajaran, kurikulum, dan matlamat-matlamat pendidikan. Justeru, guru-guru menghadapi banyak cabaran dan memerlukan pengetahuan dan kemahiran untuk mengendali pengajaran dalam bilik darjah dan menangani pelajar dari pelbagai latar belakang dan kebolehan, tahap motivasi, dan tingkah laku yang sukar untuk dikenal pasti (Louis & Smith, 1990). Maka, adalah menjadi tugas utama pentadbir sekolah untuk mengekalkan guru-guru yang baik dan berkualiti sebagai sumber manusia yang

bernilai (Darling-Hammond, 2003). Justeru, sekolah perlu berperanan untuk menyediakan persekitaran kerja yang lebih baik dan efisien bagi meningkatkan Kualiti Kehidupan Kerja Guru. Kualiti Kehidupan Kerja Guru yang baik lebih berperanan dalam memberikan motivasi dan kepuasan kerja guru di sekolah berbanding dengan ganjaran ekstrinsik dan intrinsik.

Holt (1998) menghuraikan Kualiti Kehidupan Kerja sebagai satu konsep yang memberi fokus untuk mewujudkan persekitaran kerja yang bermakna kepada pekerja sehingga mereka bermotivasi untuk melaksanakan tugas dan mencapai kepuasan dalam kerja yang dilakukan mereka. Fitzsimmons (2002) pula mendefinisikan Kualiti Kehidupan Kerja sebagai satu keadaan dalam organisasi atau kriteria kerja yang dapat membina motivasi, semangat, kualiti dan kepuasan kerja para pekerjanya. Pandangan oleh Holt (1998) dan Fitzsimmons (2002) bersesuaian dengan pendapat Walton (1975) yang mengatakan bahawa Kualiti Kehidupan Kerja merupakan satu proses cara sesebuah organisasi memberi respons terhadap keperluan pekerja dalam usaha membina rasa kekitaan terutamanya autonomi dalam membuat keputusan kehidupan kerja mereka. Banyak kajian telah membuktikan bahawa Kualiti Kehidupan Kerja mempunyai impak yang signifikan terhadap respon tingkah laku pekerja seperti kepuasan kerja, penglibatan kerja, usaha kerja, prestasi kerja, hasrat untuk berhenti, perubahan organisasi dan pengasingan diri (contoh dalam Carter, Pounder, Lawrence, & Wozniak, 1990; Efraty & Sirgy, 1990; Efraty, Sirgy & Claiborne, 1991; Lewellyn & Wibker, 1990). Walau bagaimanapun, memandangkan tiada satu kerangka teoritikal yang diterima dengan baik oleh para pengkaji daripada bidang-bidang disiplin kajian yang berbeza, maka sangat sukar untuk mengkonsepsikan konstruk Kualiti Kehidupan Kerja (Seashore, 1975). Hal ini memberikan satu justifikasi yang kuat untuk mengkonsepsi Kualiti Kehidupan Kerja guru dalam konteks negara Malaysia yang amat kurang dilakukan.

Menurut Louis (1998), kajian tentang kualiti kehidupan kerja guru dalam bidang pendidikan dianggap ketinggalan dan amat kurang dijalankan jika dibandingkan dengan disiplin yang lain seperti pengurusan sumber manusia. Hal ini kerana kualiti kehidupan kerja dilihat sebagai satu isu yang kompleks dan telah dikenal pasti sebagai konstruk bersifat multi-dimensi dan berubah-ubah mengikut konteks kajian (Gnanayutham & Dharmasiri, 2007; Morin & Morin, 2003). Konstruk ini juga seringkali dikonsepsi mengikut cara pemikiran mengenai individu, pekerjaan dan organisasi yang dianggotainya (Ansari, 1997; Cummings & Worley, 1997). Dalam konteks masyarakat berbilang budaya seperti di Malaysia, kualiti kehidupan kerja juga dilihat boleh dipengaruhi oleh budaya dan cara pemikiran setiap kumpulan etnik. Ketiga-tiga kumpulan etnik (Melayu, Cina dan India) mempunyai budaya yang unik, agama, kepercayaan dan nilai-nilai yang boleh mempengaruhi persepsi mereka dalam memberikan respons terhadap konstruk kualiti kehidupan guru (Nordin, 2008; Spreitzer, Perttula, & Xin, 2005). Justeru, kajian ini dijalankan untuk meneliti persamaan dan juga perbezaan dalam kualiti kehidupan kerja guru di tiga buah sekolah iaitu Sekolah Kebangsaan, Sekolah Jenis Kebangsaan China dan Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil.

2.0 KUALITI KEHIDUPAN KERJA GURU

Kajian ini mengkonsepsi kualiti kehidupan kerja guru yang dicadangkan oleh Nordin, Hazri, Mohd Hashim, dan Mohammad Zohir (2009). Nordin dan rakan-rakan mengkonsepsikan Kualiti Kehidupan Kerja Guru (KKKG) sebagai keupayaan organisasi sekolah dan persekitaran kerja di sekolah yang dapat membina dan memenuhi keperluan-keperluan guru yang diasaskan kepada empat dimensi keperluan, iaitu (1) keperluan psikologi, (2) keperluan sosial, (3) keperluan politik, dan (4) keperluan ekonomi. Huraian tentang keempat-empat dimensi diringkaskan dalam Jadual 1.

Jadual 1 Dimensi-dimensi dalam kualiti kehidupan kerja guru

Dimensi	Penerangan Dimensi
Keperluan Psikologi	• Keadaan dalaman organisasi sekolah dapat memenuhi keperluan psikologi guru, iaitu: kehakikian sendiri, penghormatan sendiri dan kebanggaan sendiri.
Keperluan Sosial	• Keadaan dalaman organisasi sekolah dapat memenuhi keperluan sosial guru, iaitu: hubungan rakan sekerja dan kelebihan profesion guru.
Keperluan Politik	• Keadaan dalaman organisasi sekolah dapat memenuhi keperluan politik guru, iaitu: demokrasi dan autonomi, kepercayaan dan kejujuran rakan sekerja dan keadilan
Keperluan Ekonomi	• Keadaan dalaman organisasi sekolah dapat memenuhi keperluan ekonomi guru, iaitu keperluan sendiri.

Pengkonsepsian dimensi-dimensi ini didasari oleh empat teori berkaitan konstruk kualiti kehidupan kerja iaitu Teori Dua Faktor Herzberg, Teori Sistem Sosio-Teknikal, Teori Organisasi dan Perspektif Psikologikal Interaktif. Menurut Teori Dua Faktor Herzberg, faktor *hygien* seperti polisi organisasi dan pentadbiran, penyeliaan, hubungan interpersonal, suasana tempat kerja, gaji, status dan keselamatan boleh membawa kepada ketidakpuasan di tempat kerja. Namun begitu, faktor ini diseimbangkan dengan faktor *motivator* (pencapaian, pengiktirafan, penghormatan dan perkembangan potensi diri) yang mampu meningkatkan motivasi kerja. Teori Sosio-Teknikal pula menekankan kepada kebergantungan hubungan antara manusia, teknologi dan persekitaran. Objektif utama pendekatan Teori Sistem Sosio-Teknikal ialah untuk mengoptimumkan gabungan antara matlamat organisasi dan keperluan pekerja. Teras utama kualiti kehidupan kerja dari perspektif Teori Sosio-Teknikal ialah menjadikan kerja lebih menarik dan mencabar dengan mereka bentuk semula struktur kerja dan ciri organisasi kerja. Sementara itu, dua teori dalam Teori Pengurusan Organisasi yang berkaitan dengan kualiti kehidupan kerja guru ialah Teori Struktur dan Teori Perhubungan Manusia. Berdasarkan Teori Struktur, cara yang paling baik untuk mengukuhkan organisasi dan pengurusan organisasi ialah dengan membina struktur organisasi yang disesuaikan dengan hasrat ahli organisasi serta suasana atau persekitaran pengurusannya. Organisasi kemudiannya membahagikan tugas dan tanggungjawab kepada ahli-

ahlinya melalui pernyataan dasar, peraturan dan hierarki pengurusan supaya pelbagai aktiviti dalam organisasi tersebut dapat diselaraskan. Teori Perhubungan Manusia pula menyarankan bahawa cara yang paling sesuai untuk mengurus organisasi adalah dengan menyesuaikan dan menghubungkan kehendak, keperluan, kepakaran dan nilai seseorang itu dengan kehendak, peranan dan peraturan kumpulan yang diperlukan bagi mencapai matlamat dan tujuan organisasi. Organisasi akan menghadapi masalah sekiranya kehendak ahli-ahlinya diabaikan atau ditekankan oleh pihak pengurusan. Akhir sekali, Perspektif Psikologikal Interaktif pula melihat empat keperluan manusia yang dikenal pasti ialah keperluan asas, keperluan sosial, keperluan ego (penghormatan) dan keperluan penghakikian sendiri.

■3.0 KESETARAAN PENGUKURAN

Kesetaraan pengukuran (*measurement invariance*) adalah merujuk kepada konsistensi satu-satu pengukuran terhadap satu-satu kumpulan seperti jantina, kumpulan etnik, kumpulan yang berbeza kebolehan dan sebagainya (Schmitt & Kuljanin 2008). Kesetaraan pengukuran merupakan asas kepada keadilan (*fairness*) dalam satu-satu pengukuran dengan memastikan setiap atribut yang diukur dengan sejumlah item/indikator itu sama merentasi setiap kumpulan yang dikaji.

Kesetaraan pengukuran merupakan satu prasyarat yang perlu dipatuhi untuk membuat perbandingan antara kumpulan (Boorsboom 2006; Byrne & Watkins 2003). Perbandingan skor min tanpa mengambil kira aspek kesetaraan pengukuran boleh menyebabkan ketidaktepatan dalam melaporkan hasil perbandingan tersebut (Vandenberg & Lance, 2000). Dalam konteks kajian ini, kesetaraan pengukuran merupakan satu aspek penting yang perlu diteliti terlebih dahulu kerana pengukuran kualiti kehidupan kerja guru dilakukan dengan menggunakan item-item yang dikonsepsikan sesuai untuk mengukur konstruk tersebut merentas setiap kumpulan etnik.

Terdapat pelbagai teknik atau prosedur yang dicadangkan untuk menilai kesetaraan pengukuran. Antaranya ialah prosedur *Confirmatory Factor Analysis* (Stark, Chernyshenko & Drasgow 2006; Davidov 2008) yang dianggap sebagai salah satu kaedah utama. Namun begitu, kemajuan dalam bidang pengukuran memungkin teknik-teknik yang lebih mudah seperti analisis keterbezaan fungsi item (*differential item functioning*, DIF). Analisis DIF memberi petunjuk tentang kehadiran item yang berbeza fungsi bagi kumpulan yang berlainan. Sekiranya item tidak menunjukkan DIF, maka item tersebut boleh digunakan sebagai rujukan (*anchor*) untuk membina skala pengukuran yang setara bagi kumpulan-kumpulan yang terlibat. Prosedur ini akan dibincangkan dengan lebih lanjut dalam bahagian metodologi.

■4.0 METODOLOGI KAJIAN

4.1 Sampel Kajian

Kaedah persampelan stratifikasi pelbagai aras yang digunakan dalam kajian ini melibatkan dua peringkat pemilihan sampel, iaitu (a) Pengkelasan atau pengkategorian semua jenis sekolah rendah di Pulau Pinang dan selatan Kedah ke dalam tiga kumpulan strata iaitu SK, SJKC dan SJKT. Kerangka persampelan yang dibentuk mengandungi nama sekolah dan bilangan guru di setiap sekolah SK, SJKC dan SJKT; (b) dan Peringkat pemilihan guru di setiap sekolah daripada setiap kumpulan sekolah yang telah dipilih dalam peringkat pertama. Sampel kajian ini terdiri daripada 1080 orang guru yang sedang mengajar masing-masing di tiga puluh buah Sekolah Kebangsaan, Sekolah Jenis Kebangsaan China dan Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil di Pulau Pinang dan bahagian selatan negeri Kedah. Seramai 12 orang guru daripada setiap sekolah dipilih dan sejumlah 360 orang guru dipilih dari setiap jenis sekolah rendah secara rawak sebagai sampel kajian. Sebanyak 30 buah Sekolah Kebangsaan (SK), 30 buah Sekolah jenis Kebangsaan Tamil (SJKT) dan 30 buah Sekolah Jenis Kebangsaan China (SJKC) di Pulau Pinang dan bahagian selatan Kedah terlibat dalam kajian ini.

4.2 Instrumen Kajian

Kajian menggunakan instrumen yang dibina oleh Nordin *et al.* (2009) yang terdiri daripada 58 item. Instrumen mengukur kualiti kehidupan kerja guru ini terbahagi kepada empat bahagian yang mengukur empat dimensi keperluan kualiti kehidupan kerja guru disamping satu bahagian yang memerihalkan tentang demografi responden. Contoh item bagi setiap dimensi ditunjukkan dalam Jadual 2.

Jadual 2 Dimensi kualiti kehidupan utama konstruk kerja guru			
Dimensi	Penerangan Dimensi	Bil Item	Contoh-contoh item
Keperluan Psikologi	keadaan dalaman organisasi sekolah dapat memenuhi keperluan psikologi guru, iaitu: kehakikian sendiri, penghormatan sendiri dan kebanggaan sendiri.	22	<ul style="list-style-type: none"> • Saya berpuas hati dengan pencapaian kerja saya di sekolah. • Saya bangga dengan tugas mengajar. • Saya bangga dengan faedah-faedah yang saya peroleh daripada sekolah ini.
Keperluan Sosial	keadaan dalaman organisasi sekolah dapat memenuhi keperluan sosial guru, iaitu: hubungan rakan sekerja dan kelebihan profesion perguruan.	16	<ul style="list-style-type: none"> • Saya bekerjasama dengan baik dengan rakan sekerja. • Komuniti memberi sokongan kepada saya melaksanakan tugas dengan berkesan. • Saya dapat menyeimbangkan antara kerja dan keluarga.
Keperluan Politik	keadaan dalaman organisasi sekolah dapat memenuhi keperluan politik guru, iaitu: demokrasi dan autonomi, kepercayaan dan kejujuran rakan sekerja dan keadilan	15	<ul style="list-style-type: none"> • Saya berpuas hati dengan tahap kebebasan mengeluarkan pandangan/pendapat di sekolah. • Saya berpuas hati dengan tahap saling mempercayai (trust) dengan pihak pentadbir sekolah. • Saya berpuas hati dengan tahap keadilan dalam agihan peluang-peluang meningkatkan kerjaya saya.
Keperluan Ekonomi	keadaan dalaman organisasi sekolah dapat memenuhi keperluan ekonomi guru, iaitu keperluan sendiri.	5	<ul style="list-style-type: none"> • Pendapatan bulanan mencukupi untuk menyara perbelanjaan keluarga saya. • Pendapatan bulanan membolehkan saya memiliki aset yang diingini. • Pendapatan bulanan membolehkan saya melakukan amalan kebajikan (menderma/ bersedekah).

4.3 Analisis Data

Dua jenis analisis telah dijalankan dalam kajian ini. Dalam peringkat pertama, penilaian terhadap kualiti psikometrik item, pengesanan item-item yang menunjukkan keterbezaan fungsi item (DIF) bagi setiap dimensi dijalankan dari perspektif Model pengukuran Rasch menggunakan perisian RUMM2020 (Andrich, Sheridan & Lou, 2004). Model Pengukuran Rasch menghasilkan pengukuran dalam bentuk skala selang menggunakan unit *logits*. Dalam bidang pengukuran, penggunaan skor dalam bentuk skala selang dilihat mempunyai lebih banyak kelebihan berbanding skor mentah. Untuk mewujudkan kesetaraan skor pengukuran, analisis keterbezaan fungsi item (DIF) dijalankan terhadap tiga kumpulan guru SK, SJK(T) dan SJK(C) sebelum perbandingan dimensi-dimensi KKKG dijalankan. Pada peringkat kedua, analisis varians satu hala digunakan untuk melihat persamaan dan perbezaan pengukuran setiap dimensi bagi ketiga-tiga kumpulan etnik.

5.0 DAPATAN DAN PERBINCANGAN

Bahagian berikut menjelaskan dapatan kajian ini, pertama dengan membicarakan keputusan penelitian keterbezaan fungsi item (DIF) menggunakan perisian RUMM2020 dan keduanya perbandingan dimensi-dimensi KKKG menggunakan analisis varians satu hala.

5.1 Kesetaraan Pengukuran

Jadual 3 merumuskan keputusan analisis varians satu hala dalam program komputer perisian RUMM2020 (Andrich *et al.*, 2004) bagi mengesan item-item dalam setiap dimensi keperluan yang menunjukkan Keterbezaan Fungsi Item. Dapat dirumuskan iaitu terdapat 41 item yang dikesan menunjukkan Keterbezaan Fungsi Item iaitu daripada Keperluan Psikologi (17 item), Keperluan Sosial (12 item), Keperluan Politik (8 item), dan Keperluan Ekonomi (4 item). Sebanyak 13 item sahaja yang tidak menunjukkan Keterbezaan Fungsi Item iaitu daripada Keperluan Psikologi (4 item), Keperluan Sosial (2 item), Keperluan Politik (6 item) dan satu item daripada Keperluan Ekonomi seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 3.

Jadual 3 Ringkasan analisis keterbezaan fungsi item (DIF) keseluruhan dimensi

Dimensi	DIF	Tiada DIF
Keperluan Psikologi	Item 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 dan 21	Item 8, 9, 12, dan 13
Keperluan Sosial	Item 1,3,4,5,6,8,9,10, 11, 12,13, dan 14	Item 2, dan 7
Keperluan Politik	Item 1, 2, 3, 5, 7, 10, 11, dan 14	Item 4, 6, 8, 9, 12 dan 13
Keperluan Ekonomi	Item 1, 2, 3, dan 5	Item 4

Walaupun dalam kajian ini kesetaraan pengukuran penuh tidak tercapai (iaitu tanpa tiada item yang menunjukkan DIF), perbandingan antara kumpulan ke atas sesuatu variable masih boleh dijalankan dengan mewujudkan kesetaraan pengukuran separa Bryne, Shavelson, & Muthen, 1989; Reise *et al.*, 1993). Menurut Reise *et al.* (1993, ms.561):

.....comparing examinees on a common metric does not require that all items be invariant in their measurement. That is, the presence of one or more items exhibiting DIF should not prevent the scaling of individuals onto a common metric. Our basic requirement in IRT is that at least one item be invariant across groups.

Justeru, item-item yang tidak menunjukkan keterbezaan fungsi item (DIF) digunakan sebagai *anchor* untuk mengangkar skor individu setiap kumpulan etnik pada satu skala. Model pengukuran Rasch membolehkan prosedur ini dilakukan menggunakan kaedah yang dikenali sebagai *concurrent equating*.

5.2 Perbandingan Dimensi Kualiti Kehidupan Kerja Guru Mengikut Etnik

Dapatan analisis keseluruhan antara kumpulan etnik bagi empat dimensi keperluan utama iaitu: (i) Keperluan Psikologi; (ii) Keperluan Sosial; (iii) Keperluan Politik; dan (iv) Keperluan Ekonomi ditunjukkan dalam Jadual 4 dan Rajah 1. Analisis Keperluan Ekonomi tidak dilakukan secara berasingan kerana dimensi ini hanya mempunyai satu dimensi sahaja iaitu Keperluan Ekonomi.

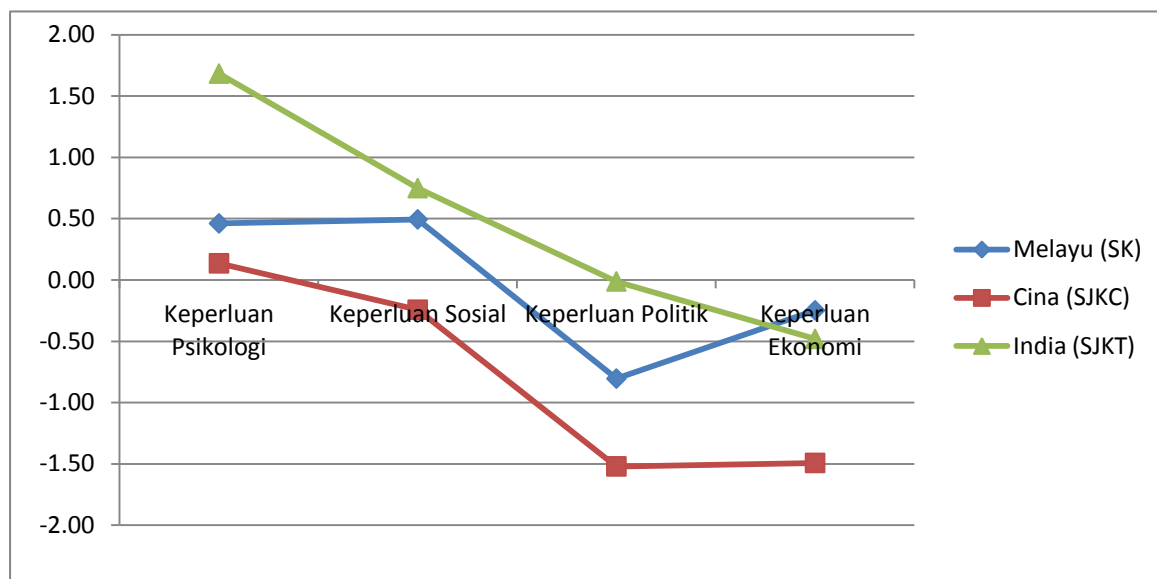
Jadual 4 dan Rajah 1 menunjukkan guru-guru India berpendapat sekolah dapat memenuhi Keperluan Psikologi, Keperluan Sosial dan Keperluan Politik dengan lebih baik untuk mencapai Kualiti Kehidupan Kerja berbanding guru-guru Melayu dan India. Guru India di SJKT menyatakan sekolah dapat menyediakan Keperluan Psikologi tinggi ($M= 1.68$ logits, $SP=1.94$), Keperluan Sosial ($M= 1.86$; $SP=-0.01$) dan Keperluan Politik ($M= 3.21$; $SP=-0.48$) berbanding guru-guru berbangsa China di SJKC dan guru Melayu di SK. Perbezaan ketara dapat dilihat pada Keperluan Ekonomi apabila guru-guru Melayu mempunyai min skor yang lebih tinggi ($M= -0.25$ logits, $SP=3.07$) berbanding China ($M= -1.49$ logits, $SP=2.25$) dan India ($M=-0.48$ logits, $SP=2.57$). Guru-guru di SJKC melihat sekolah amat kurang dalam menyediakan Keperluan Ekonomi mereka. Berdasarkan Rajah 1, terdapat perbezaan pendapat antara guru-guru Melayu, China dan India terhadap aspek keperluan mereka yang telah dipenuhi oleh organisasi sekolah masing-masing untuk mencapai Kualiti Kehidupan Kerja yang baik.

Perbezaan antara kumpulan etnik guru terhadap setiap dimensi KKKG dijalankan dengan menggunakan analisis varian satu hala (one-way ANOVA) dan keputusan analisis ini ditunjukkan dalam Jadual 5.

Jadual 4 Statistik deskriptik dimensi kualiti kehidupan kerja guru mengikut etnik

		Keperluan Psikologi		Keperluan Sosial		Keperluan Politik		Keperluan Ekonomi	
		Min	Sisihan piawai (SP)	Min	Sisihan piawai (SP)	Min	Sisihan piawai (SP)	Min	Sisihan piawai (SP)
	Melayu (SK)	0.46	1.65	0.49	1.58	-0.80	2.75	-0.25	3.07
Etnik	Cina (SJKC)	0.14	1.80	-0.24	1.50	-1.52	2.47	-1.49	2.25
	India (SJKT)	1.68	1.94	0.75	1.86	-0.01	3.21	-0.48	2.57

SP = Sisihan Piawai, Min dalam bentuk logits



Rajah 1 Perbezaan dimensi kualiti kehidupan kerja guru

Jadual 5 ANOVA dimensi kualiti kehidupan kerja guru

Dimensi Keperluan		Jumlah kuasadua	df	Min kuasa dua	F	Sig.
Psikologi	Antara Kumpulan	479.119	2	239.559	73.888	0.00
	Dalam Kumpulan	3491.849	1077	3.242		
	Jumlah	3970.968	1079			
Sosial	Antara Kumpulan	190.976	2	95.488	34.964	0.00
	Dalam Kumpulan	2941.351	1077	2.731		
	Jumlah	3132.326	1079			
Politik	Antara Kumpulan	409.822	2	204.911	25.592	0.00
	Dalam Kumpulan	8623.195	1077	8.007		
	Jumlah	9033.016	1079			
Ekonomi	Antara Kumpulan	450.404	2	225.202	32.597	0.00
	Dalam Kumpulan	7440.643	1077	6.909		
	Jumlah	7891.047	1079			

Jadual 6 Ringkasan dapatan analisis ANOVA dan Post-hoc (Prosedur Tukey) dimensi-dimensi keperluan konstruk kualiti kehidupan kerja guru berdasarkan kumpulan etnik.

Dimensi	Keputusan Anova		Perbandingan Etnik Analisis Post-hoc	
	Etnik	Melayu & China	Melayu & India	China & India
Keperluan Psikologi	Signifikan	Signifikan (M > C)	Signifikan (M < I)	Signifikan (C < I)
Keperluan Sosial	Signifikan	Signifikan (M > C)	Tak Signifikan	Signifikan (C < I)
Keperluan Politik	Signifikan	Signifikan (M > C)	Signifikan (M < I)	Signifikan (C < I)
Keperluan Ekonomi	Signifikan	Signifikan (M > C)	Tak Signifikan	Signifikan (C < I)

Berdasarkan Jadual 6 terdapat perbezaan yang signifikan antara kumpulan etnik bagi setiap dimensi keperluan utama iaitu: (i) Keperluan Psikologi; (ii) Keperluan Sosial; (iii) Keperluan Politik; dan (iv) Keperluan Ekonomi. Analisis Post-hoc dijalankan untuk melihat perbandingan antara kumpulan etnik Melayu, China dan India terhadap setiap dimensi keperluan yang mengukur Kualiti Kehidupan Kerja Guru. Merujuk kepada Jadual 7, didapati etnik Melayu dan China mempunyai perbezaan yang signifikan bagi semua dimensi keperluan di mana min logits Melayu lebih besar daripada China ($M > C$). Begitu juga bagi etnik China dan India ($C < I$) yang menunjukkan perbezaan persepsi bagi semua dimensi keperluan iaitu Psikologi, Sosial, Politik dan Ekonomi. Perbandingan antara etnik Melayu dan India menunjukkan persamaan pendapat pada dimensi Keperluan Sosial dan Ekonomi. Manakala terdapat perbezaan pendapat yang signifikan pada Keperluan Psikologi dan Politik.

6.0 RUMUSAN

Kajian ini telah memberikan bukti empirikal mengenai kesahan instrumen yang dibina. Namun yang lebih signifikan lagi ialah wujudnya perbezaan konstruk kualiti kehidupan kerja guru yang didasari oleh budaya dan tradisi yang berbeza yang akhirnya cara individu itu berfikir dan bertindak laku. Ringkasnya, kajian ini dapat menyumbang kepada amalan pengetahuan dengan mencadangkan agar kajian yang berbentuk silang budaya perlu lebih menyedari dan mengambil kira perbezaan budaya antara kumpulan etnik yang wujud dalam sesebuah negara. Dari segi amalan, kajian ini menyarankan pihak sekolah supaya berperanan lebih efektif dalam memenuhi keperluan guru dalam aspek psikologi, sosial, politik dan ekonomi untuk mencapai kualiti kehidupan kerja yang baik. Aspek-aspek ini perlu diberi perhatian oleh pihak sekolah dan organisasi pendidikan lain untuk memastikan keperluan-keperluan guru dipenuhi dan memberikan impak yang baik kepada produktiviti kerja guru serta keberkesanan organisasi.

Rujukan

- Ackerman, T., Heafner, T., & Bartz, D. (2006). An Examination of the Relationship between Teacher Quality and Student Achievement. Paper presented at the Annual meeting of the American Educational Research Association.
- Andrich, D., Sheridan, B., & Lou, G. (2004). RUMM 2020: A Windows Interactive Program For Analyzing Data With Rasch Unidimensional Models For Measurement. RUMM Laboratory, Perth, Western Australia.
- Barker, B. (2001). Do Leaders Matter? *Educational Review*, 53(1), 65–76.
- Boorsboom, D. (2006). Relevance Of Invariance Testing: When Does Measurement Invariance Matter? *Medical Care*, 44(11–3), 176–181.
- Byrne, M. B. & Watkins, D. (2003). The Issue Of Measurement Invariance Revisited. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 34, 155–175.
- Byrne, B. M., Shavelson, R. J., & Muthen, B. (1989). Testing For The Equivalence Of Factor Covariance And Mean Structures: The Issues Of Partial Measurement Invariance. *Psychological Bulletin*, 105(3), 456–466.
- Carter, C. G., Pounder, D. G., Lawrence, F. G. & Wozniak, P. J. (1990). Factors Related To Organizational Turnover Intentions Of Louisiana Extension Service Agents, In H.L. Meadow & M.J. Sirgy (eds.), *Quality – of - life Studies in Marketing and Management*, International Society for Quality-of-Life Studies, Blacksburg, Virginia, pp. 170–181.
- Cruikshank, D. R., Jenkins, D. B., & Metcalf, K. K. (2003). *The Act Of Teaching*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (1997). *Organization Development and Change*. 6th ed. Cincinnati: South Western College Publishing.
- Darling-Hammond, L. (1999). *Teacher Quality And Student Achievement: A Review Of State Policy Evidence*. Center for the Study of Teaching and Policy. University of Washington.
- Darling-Hammond, L. (2003). Teachers What Leaders Can Do? *Association for Supervision and Curriculum Development*, 60(8), 7–13.
- Davidov, E. (2008). A Cross-Country and Cross-Time Comparison of the Human Values Measurements with the Second Round of the European Social Survey. *Survey Research Methods*, 2(1), 33–46.
- Efraty, D., Sirgy, M., & Claiborne, C. (1991). The Effects Of Personal Alienation On Organizational Identification: A Quality-Of-Work-Life Model. *Journal of Business and Psychology*, 6(1), 57–78.
- Fitzsimmons, P. (2002). Teaching Reading in Paradise: A Fijian Principal Coping with Change. *Reading Online*, 5(8), an electronic Journal of the International Reading Association (www.reading online.org).
- Holt, T. (1998). *Quality Work And Conflicting Quality Objectives*. New York: Elsevier Science Ltd.
- Kaplan, L. S., & Owings, W. A. (2001). Personalizing learning to prevent failure. *Principal Leadership*, 1, 42–47.
- Kaff, M. (2004). Multitasking Is Multitasking: Why Special Educators Are Leaving The Field. *Preventing School Failure*, 48(2), 10–17.
- Lewellyn, P., & Wibker, E. (1990). Significance Of Quality Of Life On Turnover Intentions Of Certified Public Accountants. *Quality of Life Studies in Marketing and Management*. Virginia Tech, Center for Strategy and Marketing Studies, Blacksburg, VA. 182–193.
- Louis, K. (1998). Effects of Teacher Quality Work Life in Secondary Schools on Commitment and Sense of Efficacy. *School Effectiveness and School Improvement*, 9(1), 1–27.
- Louis, K., & Smith, B. (1990). Restructuring, Teacher Engagement And School Culture: Perspectives On School Reform And The Improvement Of Teacher's Work. *School Effectiveness and School Improvement*, 2(1), 34–52.
- Mohamad Johdi Hj. Salleh. (2007). Guru Efektif dan Peranan Guru dalam Mencapai Objektif Persekolahan Sekolah Rendah: Perspektif Guru Besar. *Seminar Penyelidikan Pendidikan Institut Perguruan Batu Lintang*.
- Morin, E. M. and Morin, W. (2003). Quality of Work Life and Firm Performance: the Case of Teknika. Diakses pada 25 Jun 2012 [http:// www.fgvsp.com](http://www.fgvsp.com).
- Nordin A. R. (2008). Malaysian Primary School: A Cross-cultural Comparative Study. University of South Australia, Adelaide, Flinders. (bahan tidak diterbitkan).
- Nordin, A. R., Hazri, J., Mohd Hashim, O., & Mohammad Zohir, A. (2009). Soal selidik Kualiti Kehidupan Kerja Guru (*Teacher Quality Work Life*): Universiti Sains Malaysia.
- Othman, A. B. (2007). Quality Teachers for Today and Tomorrow. *Masalah Pendidikan*, 30(2), 169–173.
- Reise, S. P., Widaman, K. F., & Pugh, R. H. (1993). Confirmatory Factor Analysis And Item Response Theory: Two Approaches For Exploring Measurement Invariance. *Psychological Bulletin*, 114(3), 552–566.
- Rice, J. K. (2003). *Teacher Quality: Understanding The Effectiveness Of Teacher Attributes*. Washington, D.C.: Economic Policy Institute.
- Richard T. Walls, Anne H. Nardi, Avril M. von Minden, & Nancy Hoffman *Teacher Education Quarterly*. 39–48.
- Rivkin, S. G., Hanushek, E. A., & Kain, J. F. (2005). Teachers, Schools, And Academic Achievement. *Econometrica*, 73(2), 417–458.
- Schmitt, N. & Kuljanin, G. (2008). Measurement Of Practice And Invariance: Review Implications. *Human Resource Management Review*, 18, 210–222.
- Seashore, S. (1975). Defining And Measuring The Quality Of Working Life. *The Quality of Work Life*, 1(1), 105–118.
- Stark, S., Cernyenko, O. S. & Gragrow, F. (2006). Detecting Differential Item Functioning With Confirmatory Factor Analysis And Item Response Theory: Toward A Unified Strategy. *Journal of Applied Psychology*, 91, 1292–1306.
- Tsui, K., & Cheng, Y. (1999). School Organizational Health And Teacher Commitment: A Contingency Study With Multi-Level Analysis. *Educational Research and Evaluation*, 5(3), 249–268.
- Vandenberg, R. J., & Lance, C. E. (2000). A Review And Synthesis Of The Measurement Invariance Literature: Suggestions, Practices, And Recommendations For Organizational Research. *Organizational Research Methods*, 3, 4–69.
- Wayne, A. M., & Youngs, P. (2003). Teacher Characteristics And Student Achievement Gains: A Review. *Review Of Educational Research*, 73(1), 89–122.
- Yousuf, A. (1996). Evaluating The Quality Of Work Life. *Management and Labour Studies*, 21(1), 5–15.