

## HUBUNGAN DI ANTARA IKLIM SEKOLAH DAN KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH MENENGAH DI DAERAH KUALA NERUS, TERENGGANU

Mohd Saifulkhair Omar

Mohd Faizul Mohd Noor

Mohd Isha Awang

Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden, Universiti Utara Malaysia

---

**ABSTRAK:** Keperluan untuk mewujudkan iklim sekolah yang positif semakin mendapat perhatian serius daripada pihak Kementerian Pendidikan Malaysia sehinggalah kepada pengetua sekolah. Iklim sekolah yang positif akan melahirkan modal insan yang berkualiti tinggi dan memartabatkan sistem pendidikan di negara kita. Hubungan di antara iklim sekolah dan kepuasan kerja guru adalah positif (Muhammad Arifin, 2015). Kajian ini bertujuan untuk mengetahui tahap kepuasan kerja guru dan tahap iklim di sekolah menengah di daerah Kuala Nerus, Terengganu. Di samping itu, kajian ini berhasrat untuk mendapatkan hubungan di antara iklim sekolah dan kepuasan kerja guru di sekolah-sekolah tersebut. Seterusnya, kajian ini juga adalah untuk mengkaji sama ada wujud perbezaan yang signifikan di antara iklim sekolah dan kepuasan kerja guru bagi sekolah berlainan gred. Data yang diperolehi melalui kaedah soal selidik ke atas 105 orang guru akan dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensi menerusi program *Statistical Package For The Social Science (SPSS) 21.0 Window 7*. Dapatan kajian menunjukkan tahap iklim sekolah dan kepuasan kerja guru di sekolah menengah Kuala Nerus adalah sederhana. Di samping itu, terdapatnya perbezaan yang signifikan antara tahap kepuasan kerja guru di kedua-dua kategori sekolah tersebut iaitu sekolah menengah gred A menunjukkan tahap kepuasan guru lebih rendah dan di sekolah menengah gred B menunjukkan tahap kepuasan guru lebih tinggi. Sebaliknya tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi iklim sekolah di kedua-dua kategori sekolah tersebut, walau bagaimanapun dapatan kajian menunjukkan tahap iklim di sekolah menengah gred A adalah lebih rendah berbanding sekolah menengah gred B. Seterusnya kajian ini juga menunjukkan terdapatnya hubungan signifikan positif yang kuat di antara iklim sekolah dan kepuasan kerja guru. Bagi domain kepuasan kerja guru pula, domain tanggungjawab menunjukkan min tertinggi, manakala domain keselamatan menunjukkan min terendah. Akhir sekali, implikasi dapatan kajian ini dibahagikan kepada tiga bidang utama, iaitu bidang ilmu, teoritikal dan juga praktikal.

**KATA KUNCI:** Iklim sekolah, Kepuasan kerja guru, Sekolah menengah gred A dan sekolah menengah gred B.

---

### PENGENALAN

Iklim sekolah ialah suasana atau keadaan sesebuah sekolah. Iklim sekolah yang positif berlaku apabila hubungan antara guru dengan guru dan juga hubungan pengetua dengan guru adalah mesra, prihatin dan saling tolong menolong. Iklim sekolah yang positif akan menyebabkan guru-guru seronok untuk berkerja. Seterusnya memberikan kepuasan kerja kepada guru-guru. Kepuasan kerja guru akan meningkat apabila keperluan dan kebajikan mereka dijaga.

Hasilnya dapat dinilai ketika keputusan peperiksaan diumumkan. Sekolah yang beriklim positif akan memperolehi keputusan yang lebih cemerlang berbanding sekolah beriklim negatif. Ini menunjukkan kepentingan konsep iklim sekolah yang positif diamalkan di sekolah-sekolah di Malaysia.

## **Pemboleh ubah-Pemboleh ubah**

Dalam kajian ini, terdapat dua pemboleh ubah iaitu, pemboleh ubah tidak bersandar ialah iklim sekolah manakala pemboleh ubah bersandar ialah kepuasan kerja guru.

## **TUJUAN KAJIAN**

Tujuan kajian ini adalah untuk mengkaji hubungan di antara iklim sekolah dan kepuasan kerja guru di daerah Kuala Nerus, Terengganu. Kajian ini juga bertujuan mengkaji tahap iklim sekolah dan kepuasan kerja guru di daerah Kuala Nerus serta sama ada wujud perbezaan yang signifikan dalam iklim sekolah dan kepuasan kerja guru ke atas sekolah berlainan gred. Kategori sekolah yang di pilih adalah Sekolah menengah gred A dan Sekolah menengah gred B. Kajian ini melibatkan seramai 105 orang guru daripada kedua-dua sekolah menengah gred A dan B.

## **SOROTAN KAJIAN**

Kebanyakan kajian yang dijalankan berkenaan iklim sekolah menunjukkan sekolah yang dapat mewujudkan suasana pembelajaran yang bermotivasi akan membantu pelajar memperoleh pencapaian yang lebih baik. Ini secara tidak langsung akan memberikan kepuasan kerja kepada guru-guru dalam melaksanakan tanggungjawab P&P mereka.

Kajian mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah Kolej Poly-Tech MARA (KPTM) oleh Farah Liana Hamdan dan Mohd Izham Mohd Hamzah (2016) menunjukkan wujudnya hubungan yang positif. Seterusnya kajian terhadap 117 orang guru daripada sekolah tinggi di Bandar Jayapura, Papua, Indonesia mendapati bahawa hubungan di antara iklim sekolah dan kepuasan kerja guru adalah positif (Muhammad Arifin, 2015). Oleh itu, kepuasan kerja guru-guru adalah penunjuk penting yang akan membawa kepada keberkesanan di dalam sekolah. Jika guru-guru berpuas hati dengan amalan kerja mereka di sekolah, maka amalan kerja itu akan menjadi mudah berjaya (Trepurtharath & Tayiam, 2014).

Kajian-kajian di atas di sokong oleh Kumar (2014) yang mendapati hubungan yang positif di antara iklim organisasi dan kepuasan pekerja; jika iklim di mana-mana organisasi didapati tidak dapat mewujudkan suasana yang memuaskan bagi kakitangannya, maka ia boleh membawa kepada penurunan dalam kesetiaan dan kepuasan. Aset yang paling penting bagi mana-mana organisasi ialah pekerja. Seterusnya, kajian oleh Shahbazi Shahram, Janani Hamid dan Najafzadeh Mohammad Rahim (2013) juga memperoleh keputusan yang selari dengan Kumar, di mana terdapat hubungan yang signifikan positif di antara iklim organisasi dan kepuasan kerja.

## **METODOLOGI KAJIAN**

Kajian dijalankan ke atas guru-guru yang mengajar di daerah Kuala Nerus. Guru-guru diminta menilai iklim sekolah dan kepuasan kerja masing-masing. Kajian adalah secara kuantitatif dan guru-guru diedarkan borang soal selidik berdasarkan skala likert. Analisa data jenis ujian-t bagi sampel bebas dan korelasi telah digunakan dalam kajian ini. Ujian-t bagi sampel bebas bertujuan membandingkan nilai min antara dua kumpulan sampel yang tidak saling bergantung (bebas) antara satu sama lain. Penyelidikan korelasi adalah kajian tentang hubungan linear antara dua pemboleh ubah.

Instrumen ini terbahagi kepada tiga bahagian iaitu bahagian A adalah untuk mengukur maklumat berkaitan demografi guru yang mempunyai 4 item. Bahagian B pula, untuk mengukur iklim sekolah yang mempunyai 64 item menggunakan instrument *Organizational Climate Descriptive Questionnaire (OCDQ)* (Halpin & Croft, 1963) dan seterusnya bahagian C mempunyai 66 item bagi mengukur kepuasan kerja guru menggunakan instrument *Teacher Job Satisfaction Questionnaire (TJSQ)* (Lester, 1982).

Instrument *Organizational Climate Descriptive Questionnaire (OCDQ)* terdiri daripada dua domain iaitu tingkah laku Pengetua dan tingkah laku Guru. Manakala instrument *Teacher Job Satisfaction Questionnaire (TJSQ)* pula terdiri daripada sembilan domain iaitu penyeliaan, rakan sekerja, suasana tempat kerja, gaji, tanggungjawab, kerja, kenaikan pangkat, keselamatan dan pengikrafan.

#### DAPATAN KAJIAN

Persoalan 1: Apakah tahap iklim sekolah menengah di daerah Kuala Nerus, Terengganu?

Berdasarkan Jadual 1 di bawah, dapatan menunjukkan bahawa tahap iklim sekolah menengah di daerah Kuala Nerus secara keseluruhannya adalah sederhana ( $M = 3.54$ ,  $SD = .23$ ), yang mana bagi domain tingkah laku guru ( $M = 3.62$ ,  $SD = .23$ ) adalah lebih tinggi berbanding domain tingkah laku pengetua ( $M = 3.47$ ,  $SD = .29$ ).

**Jadual 1**  
*Min Bagi Setiap Domain Iklim Sekolah*

<b>Domain Iklim Sekolah</b>	<b>Min</b>	<b>Sisihan Piawai</b>
Tingkah Laku Guru	3.62	.23
Tingkah Laku Pengetua	3.47	.29
Keseluruhan	3.54	.23

Persoalan 2 :Apakah tahap kepuasan kerja guru sekolah menengah di daerah Kuala Nerus, Terengganu?

Berdasarkan Jadual 2 di bawah, dapatan menunjukkan bahawa tahap kepuasan kerja guru sekolah menengah di daerah Kuala Nerus secara keseluruhannya adalah sederhana ( $M = 3.60$ ,  $SD = .31$ ), yang mana domain tertinggi ialah domain rakan sekerja ( $M = 3.95$ ,  $SD = .38$ ), manakala domain terendah ialah domain keselamatan ( $M = 3.23$ ,  $SD = .51$ ).

**Jadual 2**  
*Min Bagi Setiap Domain Kepuasan Kerja Guru*

<b>Domain Kepuasan Kerja Guru</b>	<b>Min</b>	<b>Sisihan Piawai</b>
Penyeliaan	3.38	.36
Persekitaran Kerja	3.81	.41
Rakan sekerja	3.95	.38
Kerja itu sendiri	3.66	.45
Kemajuan	3.63	.43
Gaji	3.45	.35
Keselamatan	3.23	.51
Penghargaan	3.42	.47
Tanggungjawab	3.90	.48
Keseluruhan	3.60	.31

Persoalan 3: Adakah terdapat hubungan yang signifikan di antara iklim sekolah dengan kepuasan kerja guru?

Ujian korelasi menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan positif antara kedua-dua pemboleh ubah iaitu iklim sekolah dengan kepuasan kerja guru, di mana nilai  $r = 0.69$  ( $p < 0.01$ ) sebagaimana ditunjukkan dalam Jadual 3 di bawah. Ini menunjukkan bahawa terdapat hubungan korelasi positif yang kuat di antara dua pemboleh ubah tersebut dan anggapan ini adalah sangat signifikan kerana nilai  $p$  adalah kurang dari 0.01.

**Jadual 3**  
**Korelasi Pearson Bagi Hubungan Di antara Kepuasan Kerja Guru Dan Iklim Sekolah**

Pemboleh ubah	Iklim Sekolah	
	Nilai Korelasi	Signifikan
Kepuasan Kerja Guru	.69	.001**

\*\*Signifikan pada tahap 0.01

Jadual 4 di bawah juga menunjukkan domain gaji dan penyeliaan mempunyai hubungan signifikan positif yang sederhana, manakala domain persekitaran kerja, domain rakan sekerja, domain kerja itu sendiri, domain kemajuan dan domain tanggungjawab menunjukkan hubungan signifikan positif yang kuat.

**Jadual 4**  
**Korelasi Pearson Bagi Hubungan Di antara Setiap Domain Kepuasan Kerja Guru dan Iklim Sekolah**

Pemboleh ubah	Iklim Sekolah	
	Nilai Korelasi	Signifikan
Penyeliaan	.51	.001**
Persekitaran kerja	.68	.001**
Rakan sekerja	.74	.001**
Kerja itu sendiri	.69	.001**
Kemajuan	.70	.001**
Gaji	.43	.001**
Keselamatan	.01	.92
Penghargaan	.13	.17
Tanggungjawab	.67	.001**

\*\*Signifikan pada tahap 0.01

Persoalan 4 :Adakah terdapat perbezaan yang signifikan tahap iklim sekolah mengikut gred sekolah?

Berdasarkan Jadual 5 di bawah menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan ( $t = -2.52$ ,  $df = 103$ ,  $p > .05$ ) di antara sekolah gred A ( $M = 3.51$ ,  $SD = .21$ ) dengan sekolah gred B ( $M = 3.64$ ,  $SD = .26$ ). Keadaan ini menunjukkan bahawa min dan sisihan piawai mengikut gred sekolah adalah tidak berbeza secara signifikan.

**Jadual 5**  
**Ujian T-Test Bagi Perbezaan Iklim Sekolah Mengikut Sekolah Berlainan Gred**

Gred Sekolah	Min	Sisihan Piawai	df	Sig.
Gred A	3.51	.21	103	.70
Gred B	3.64	.26		

Berdasarkan Jadual 6 dan 7 di bawah, nilai min untuk setiap domain iklim sekolah bagi tingkah laku pengetua dan guru menunjukkan sekolah gred A mempunyai nilai min yang lebih rendah berbanding sekolah gred B.

**Jadual 6**  
**Ujian T-Test Bagi Perbezaan Iklim Sekolah Domain Tingkah Laku Pengetua Mengikut Sekolah Berlainan Gred**

Gred Sekolah	N	Min	Sisihan Piawai	df	Sig.
Gred A	80	3.46	.27	103	.43
Gred B	25	3.52	.35		

**Jadual 7**

***Ujian T-Test Bagi Perbezaan Iklim Sekolah Domain Tingkah Laku Guru Mengikut Sekolah Berlainan Gred***

<b>Gred Sekolah</b>	<b>N</b>	<b>Min</b>	<b>Sisihan Piawai</b>	<b>df</b>	<b>Sig.</b>
Gred A	80	3.57	.21	103	.93
Gred B	25	3.76	.23		

Persoalan 5 :Adakah terdapat perbezaan yang signifikan tahap kepuasan kerja guru mengikut gred sekolah?

Berdasarkan Jadual 8 di bawah menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan ( $t = -7.84$ ,  $df = 55.57$ ,  $p < .05$ ) di antara sekolah gred A ( $M = 3.51$ ,  $SD = .27$ ) dengan sekolah gred B ( $M = 3.90$ ,  $SD = .20$ ). Keadaan ini menunjukkan bahawa min dan sisihan piawai mengikut gred sekolah adalah berbeza secara signifikan.

**Jadual 8**

***Ujian T-Test Bagi Perbezaan Kepuasan Kerja Guru Mengikut Sekolah Berlainan Gred***

<b>Gred Sekolah</b>	<b>Min</b>	<b>Sisihan Piawai</b>	<b>df</b>	<b>Sig.</b>
Gred A	3.51	.27	55.57	.025
Gred B	3.90	.20		

**PERBINCANGAN DAN RUMUSAN**

Dapatan kajian menunjukkan tahap iklim sekolah untuk sekolah menengah daerah Kuala Nerus secara keseluruhannya adalah sederhana, iaitu dengan nilai min 3.54 manakala nilai min bagi setiap domain iklim sekolah bagi tingkah laku guru (3.62) adalah lebih tinggi berbanding domain bagi tingkah laku pengetua (3.47). Ini adalah selari dengan dapatan kajian oleh Xiaofu dan Qiwen (2007) yang menunjukkan tahap iklim sekolah di China juga adalah sederhana.

Begitu juga, dapatan kajian menunjukkan tahap kepuasan kerja guru untuk sekolah menengah daerah Kuala Nerus secara keseluruhannya adalah sederhana, iaitu dengan nilai min 3.60. Ini bertepatan dengan dapatan kajian oleh Muhammad Madi, Uli, dan Parasuraman (2009) di sekolah-sekolah menengah kerajaan Malaysia juga menunjukkan bahawa guru-guru secara amnya berpuas hati dengan profesion perguruan mereka.

Seterusnya, dapatan kajian menunjukkan terdapatnya hubungan signifikan positif yang kuat di antara iklim sekolah dan kepuasan kerja guru, di mana nilai  $r = 0.69$  ( $p < 0.01$ ). Kajian-kajian lepas telah membuktikan terdapatnya hubungan yang positif di antara iklim sekolah dan kepuasan kerja guru. Kajian mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah Kolej Poly-Tech MARA (KPTM) oleh Farah Liana Hamdan dan Mohd Izham Mohd Hamzah (2016) juga menunjukkan wujudnya hubungan yang positif

Manakala, dapatan kajian menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan iklim sekolah ( $t = -2.52$ ,  $df = 103$ ,  $p > .05$ ) di antara sekolah gred A ( $M = 3.51$ ,  $SD = .21$ ) dengan sekolah gred B ( $M = 3.64$ ,  $SD = .26$ ). Kajian ini hanyalah dilakukan ke atas dua sekolah harian biasa yang berlainan gred. Ini menyebabkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap iklim sekolah mengikut gred sekolah. Walau bagaimanapun, dapatan kajian menunjukkan sekolah gred B ( $M = 3.64$ ,  $SD = .26$ ) mempunyai nilai min iklim sekolah yang lebih baik berbanding sekolah gred A ( $M = 3.51$ ,  $SD = .21$ ). Ini selari dengan kajian oleh Garret (1970) dan Fascetti (1971) mendapati iklim sekolah mempunyai perkaitan rapat dengan saiz, iaitu sekolah yang lebih kecil adalah lebih terbuka. Berdasarkan dapatan kajian, jelas menunjukkan bahawa sekolah gred B mempunyai iklim sekolah yang lebih positif atau terbuka berbanding sekolah gred A.

Sebaliknya, dapatan kajian menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan dalam kepuasan kerja guru ( $t = -7.84$ ,  $df = 55.57$ ,  $p < .05$ ) antara sekolah gred A ( $M = 3.51$ ,  $SD = .27$ ) dengan sekolah gred B ( $M = 3.90$ ,  $SD = .20$ ). Dapatan kajian menunjukkan guru-guru sekolah gred A mempunyai tahap kepuasan kerja yang lebih rendah berbanding guru-guru sekolah gred B. Ia telah dibuktikan dengan kajian oleh Sparks (1981) yang mendapati bahawa penambahan dalam saiz sekolah akan memberi kesan kepadapengurangan dalam tahap kepuasan kerja guru. Begitu juga kajian oleh Ahmed (1984) membuktikan saiz sesebuah sekolah boleh mempengaruhi tahap kepuasan kerja seseorang guru. Ini diakui oleh Zaidatol (1993) dalam kajiannya mendapati guru-guru yang mengajar di sekolah gred A menunjukkan tahap kepuasan yang rendah dibandingkan dengan guru-guru yang mengajar di sekolah gred B dan gred C. Di antara beberapamasalah dan tekanan yang dihadapi oleh guru-guru yang mengajar di sekolah gred A termasuk kesesakan bilik darjah, masalah disiplin pelajar, desakan dari pihak sekolah untuk mengekalkan prestasi dan pencapaian yang tinggi dalam peperiksaan PT3, SPM dan STPM.

## RUJUKAN

- Adejumobi, F. T. & Ojikutu, R. K. (2013). School climate and teacher job performance in Lagos state Nigeria. *Discourse Journal of Educational Research*, 1, 26-36.
- Ahmad Zabidi Abd. Razak. (2006). Ciri iklim sekolah berkesan: Implikasinya terhadap motivasi pembelajaran. *Jurnal Pendidikan*, 31, 3 – 19.
- Brookover, W. B., Schweitzer, J. H., Schneider, J. M., Beady, C. H., Flood, P. K & Wisenbaker, J. M. (1978). Elementary school social climate and school achievement. *American Educational Research Journal*, 15, 301 – 318.
- Brown, G. J., & Henry, D. (1992). Using the climate survey to drive school reform. *Contemporary Education*, 63, 277 – 280.
- Burden, R., & Fraser, B. (1994). Examining teachers' perceptions of their working environments: Introducing the school level environment questionnaire. *Educational Psychology in Practice*, 10, 67 – 71.
- Chua Yan Piaw. (2009). *Statistik penyelidikan lanjutan. Kaedah dan statistik penyelidikan*. Buku 5. Mc Graw Hill Education (Malaysia) Sdn Bhd.
- Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2012). School climate and social-emotional learning: predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy. *Journal of Educational Psychology*, 4, 1189-1204.
- Creswell, J. W., & Fisher, D. (1998). A qualitative description of teachers' and principals' perceptions of interpersonal behavior and school environment. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Associations, San Diego, CA.
- Erpelding, C. J. (1999). School vision teacher autonomy, school climate and student achievement in elementary school. *Dissertation Abstracts International*, 60(5), 1405.
- Farah Liana Hamdan & Mohd Izham Mohd Hamzah (2016). Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah Kolej Poly-Tech MARA (KPTM). *E-Proceeding of the 4<sup>th</sup> Global Summit on Education 2016*, 304-313.
- Fisher, D. L., & Fraser, B. J. (1990). School climate: Assessing and improving school environments. *Australian Council for Educational Research*, 2(4), 164 – 178.
- Fisher, D. L., & Grady, N. (1998). Teachers' images of their schools and perceptions of their work environments. *School Effectiveness and School Improvement*, 9, 334 – 348.
- Halpin, A. W., & Croft D. B. (1963). *The organizational climate of school*. Chicago: Midwest Administration Center, University of Chicago.
- Hirase, S. K. (2000). School climate. *Dissertation Abstracts International*, 61(02), 439.
- Hofstede, G. (1980). Culture and organizations. *International Studies of Management & Organization*, 10, 15-42.
- Howard, E. R. (1974). School climate improvement. *Education Digest*, 39(8), 333-336.
- Hussin Mahmood. (1993). *Kepemimpinan dan keberkesanan sekolah*. Dewan Bahasa dan Pustaka Dan Kementerian Pelajaran Malaysia, Kuala Lumpur.
- Isaacson, N., & Bamburg, J. (1992). Can schools become learning organizations?. *Educational Leadership*, 50(3), 42 – 44.
- Johnson, B., Stevens, J. J., & Zvoch, K. (2007). Teachers' perceptions of school climate. A validity study of scores from the revised school level environment questionnaire. *Educational & Psychological Measurement*, 67(5), 833 – 844.

- Juergensen, T. (2000). Continuous improvement: Mindsets, capability, process, tools and results. *The Juergensen Consulting Group. Inc.*, Indianapolis, IN.
- Junaidah Mohamad & Nik Rosila Nik Yaacob. (2013). Kajian tentang kepuasan bekerja dalam kalangan guru-guru pendidikan khas. *Asia Pacific Journal of Educators and Education*, 28, 103-115.
- Kanji, G. K., Abdul Malek Bin A. Tambi, & Wallace, W. (1999). A comparative study of quality practices in higher education institutions in the US & Malaysia. *Total Quality Management*, 10(3), 357 – 371.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (1999). Jemaah Nazir Sekolah. (1999). Kriteria pemilihan sekolah harapan negara. Kuala Lumpur.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2001). Pelan Induk Pembangunan Pendidikan 2001-2010. Kuala Lumpur.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2006). Pelan Induk Pembangunan Pendidikan 2006-2010. Edisi Pelancaran. Kuala Lumpur.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2009a). Bidang keberhasilan utama Malaysia. Pengukuran Indeks Prestasi Utama (KPI). Kuala Lumpur.
- Klinger, D. (2000). Hierarchical linear modeling of student and school effects on academic achievement. *Canadian Journal of Education*, 25(2), 41-57.
- Krejcie, R. V., & Morgan D. W. (1970). Determining sample size for research. *Education and psychological measurement*, 30, 607-610.
- Kumar, R. (2014). Impact of organizational climate on job satisfaction: a study of Bharti Airtel India Limited in shimla zonal office. *International Journal of Development Research*, 4, 958-964.
- Kunnanatt, J. T. (2007). Impact of ISO 9000 on organizational climate. *International Journal of Manpower*, 28(2), 175-192.
- Lindahl, R. (2009). School climate differences between high-performing and low-performing schools that serve high-poverty populations. *International Journal of Educational Leadership Preparation*, 10(1), 1-16.
- Marshall, C., & Rossman, G. G. (1999). *Designing qualitative research*. 3<sup>rd</sup> Edition. Thousand Oaks: Sage.
- Marshall, J. C., Pritchard, R. J. & Gunderson, B. (2004). Cultural norming in schools in 'healthy' and 'unhealthy' districts. *Leadership & Policy in Schools*, 3(2), 85-109.
- Muhammad Arifin. (2015). The influence of Competence, Motivation, and organizational culture to high school teacher job satisfaction and performance. *International Education Studies*, 8, 38-45.
- Muhammad Asghar Ali, Tanveer-uz-Zaman, Fouzia Tabassum & Zafar Iqbal. (2011). A study of job satisfaction of secondary school teachers. *Journal of Education and Practice*, 2, 32-37.
- Nurharani Selamat, Nur Zahira Samsu & Nur Shaminah Mustafa Kamalu (2013) The impact of organizational climate on teachers' job performance. *Educational Research eJournal*, 2, 71-82.
- Olanrewaju, M. K. & Ibiyemi, O. O. (2014). Gender, school climate and job satisfaction as correlates of job absenteeism among selected secondary teachers in Osun State, Nigeria. *Journal of Education and Practice*, 5, 1-8.
- Rahmad Sukor., & Gooi Ai Wei. (2005). Hubungan antara iklim sekolah dengan kepuasan kerja guru sekolah menengah di Wilayah Persekutuan. *Jurnal Pendidikan*. Universiti Malaya. 163 – 178.
- Reilly, E., Dhingra, K. & Boduszek, D. (2013). Teachers' self-efficacy beliefs, self-esteem, and job stress as determinants of job satisfaction. *International Journal of Educational Management*, 28, 365-378.
- Scott, C. & Dinham, S. (2003). The development of scales to measure teacher and school executive occupational. *Journal of Educational Administration*, 41, 74-86.
- Shahbazi Shahram, Janani Hamid & Najafzadeh Mohammad Rahim (2013). The relationship between organizational climate with job satisfaction of educational teachers at high school grade of Ardabil city. *European Journal of Experimental Biology*, 3, 556-572.
- Sidek Baba. (1993). Pengurusan pendidikan Islam: Suatu pendekatan sepadu. *Jurnal Pendidik Profesional*, 1(1), 74 – 80.
- Sweeney, J. H. (1988). *Tips for improving school climate*. Arlington, VA: American Association of School Administrators.
- Tagiuri, R. (1968). The concept of organizational climate. *Organizational Climate*, 11 – 32. Boston: Harvard Graduate School of Business Administration.
- Timms, C. & Brough, P. (2012). "I like being a teacher" career satisfaction, the work environment and work engagement. *Journal of Educational Administration*, 51, 768-789.
- Treputtharat, S. & Tayiam, S. (2014). School climate affecting job satisfaction of teachers in primary education, Khon Kaen, Thailand. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 116, 996-1000.

- Wang, W., Vaillancourt, T., Brittain, H. L., Krygsman, A., Smith, D., Haltigan, J. D., McDougall, P., Cunningham, C. E., & Hymel, S. (2014). School climate, peer victimization, and academic achievement: result from a multi-informant study. *School Psychology Quarterly, 3*, 360-377.
- Xiaofu, P. & Qiwen, Q. (2007). An analysis of the relation between secondary school organizational climate and teacher job satisfaction. *Chinese Education and Society, 5*, 65-77.