

**PENGARUH KEPIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP EFIKASI
KENDIRI GURU PRASEKOLAH SWASTA:
SPIRITUALITI SEBAGAI MEDIATOR**

SITI FAIROS BINTI SAFFARDIN

UNIVERSITI SAINS MALAYSIA

2024

**PENGARUH KEPIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP EFIKASI
KENDIRI GURU PRASEKOLAH SWASTA:
SPIRITUALITI SEBAGAI MEDIATOR**

oleh

SITI FAIROS BINTI SAFFARDIN

**Tesis yang diserahkan untuk
memenuhi keperluan bagi
Ijazah Doktor Falsafah**

Januari 2024

PENGHARGAAN

Alhamdulillah, syukur terhadap Allah S.W.T dengan izinNya saya dapat menyiapkan penulisan tesis ini bagi memenuhi keperluan pengijazahan Doktor Falsafah. Saya ingin merakamkan ribuan terima kasih kepada semua pihak yang membantu saya menyempurnakan penyelidikan ini dalam tempoh yang ditetapkan.

Limpahan penghargaan yang tidak terhingga kepada penyelia utama iaitu Dr. Al-Amin Mydin yang banyak memberikan sokongan, bimbingan, nasihat dan tunjuk ajar sepanjang proses menyiapkan penulisan tesis ini. Beliau sentiasa menyuntikan semangat yang membina supaya saya dapat menyiapkan tesis ini dalam tempoh masa yang ditetapkan. Saya juga mengucapkan ribuan terima kasih kepada panel-panel yang telah banyak membantu memberikan ilmu sepanjang proses pengajian supaya penulisan tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.

Penghargaan yang istimewa didedikasikan kepada suami tercinta iaitu Muhammad Munir Bin Mohamed Ishak yang sentiasa memberikan semangat positif kepada saya untuk terus belajar sejak dari ijazah pertama sehingga dapat menyiapkan tesis ini. Buat anak-anak kesayangan, Aisha Khairah dan Alya Khalisyah yang tidak putus mendoakan kejayaan ibu mereka sehingga dapat menyelesaikan pengajian ke tahap doktor falsafah dengan jayanya.

Ucapan terima kasih juga diucapkan kepada ibu bapa saya serta keluarga mentua yang banyak membantu memudahkan urusan di samping mendoakan kejayaan saya supaya terus berusaha menyiapkan tesis ini. Tidak lupa juga kepada kakak-kakak yang disayangi dan rakan-rakan yang terus membantu memberikan bantuan sepanjang pengajian ini. Sesungguhnya semoga Allah S.W.T membalas jasa-jasa kalian dengan kerahmatan dan keberkatan yang tiada penghujungnya.

SENARAI KANDUNGAN

PENGHARGAAN	ii
SENARAI KANDUNGAN	iii
SENARAI JADUAL	xiii
SENARAI RAJAH.....	xvi
SENARAI SINGKATAN	xvii
SENARAI LAMPIRAN.....	xviii
ABSTRAK	xix
ABSTRACT	xxi
BAB 1 PENGENALAN.....	1
1.1 Pendahuluan	1
1.2 Latar Belakang Kajian	3
1.2.1 Kepimpinan Transformasional.....	3
1.2.2 Efikasi Kendiri Guru.....	5
1.2.3 Spiritualiti di tempat kerja.....	7
1.2.4 Prasekolah Swasta.....	9
1.2.5 Peranan demografi dalam kajian.....	10
1.3 Pernyataan Masalah	11
1.4 Objektif Kajian.....	15
1.5 Persoalan Kajian	16
1.6 Hipotesis Kajian.....	17
1.7 Kepentingan Kajian	19
1.8 Batasan Kajian	21
1.9 Definisi Operasional	22
1.9.1 Kepimpinan Transformasional.....	22
1.9.1(a) Pengaruh yang Ideal.....	24

1.9.1(b)	Motivasi Berinspirasi.....	25
1.9.1(c)	Pertimbangan Individu.....	25
1.9.1(d)	Rangsangan Intelektual.....	26
1.9.2	Efikasi Kendiri Guru.....	26
1.9.2(a)	Efikasi Penglibatan Murid	27
1.9.2(b)	Efikasi Strategi Pengajaran.....	27
1.9.2(c)	Efikasi untuk Pengurusan Bilik Darjah	27
1.9.3	Spiritualiti di tempat kerja.....	28
1.9.3(a)	Peringkat Individu (Kerja Bermakna).....	28
1.9.3(b)	Peringkat Kumpulan (Kepekaan terhadap Komuniti).....	29
1.9.3(c)	Peringkat Organisasi (Kesejajaran dengan Nilai dan Matlamat Organisasi).....	29
1.9.4	Prasekolah Swasta.....	30
1.9.5	Pengetua Prasekolah Swasta	30
1.9.6	Pengurus.....	31
1.10	Rumusan	31
BAB 2	KAJIAN LITERATUR	32
2.1	Pendahuluan.....	32
2.2	Kepimpinan Transformasional.....	32
2.2.1	Kepimpinan Transformasional di Prasekolah.....	35
2.2.2	Dimensi Transformasional.....	38
2.2.2(a)	Pengaruh yang Ideal (<i>Idealized Influence</i>)	39
2.2.2(b)	Motivasi Berinspirasi (<i>Inspirational Motivation</i>).....	41
2.2.2(c)	Pertimbangan Individu (<i>Individualized Consideration</i>)	45
2.2.2(d)	Rangsangan Intelektual (<i>Intellectual Stimulation</i>)	47
2.2.3	Amalan Kepimpinan di Prasekolah.....	50
2.2.4	Teori Kepimpinan	53

2.2.4(a)	Teori Kepimpinan Transformasional Burns (1978) dan Bass (1985).....	53
2.2.5	Model Kepimpinan Transformasional	57
2.2.5(a)	Model Kepimpinan Transformasional Leithwood (1994).....	57
2.2.5(b)	Model Kepimpinan Transformasional Slocum dan Hellriegel (2007)	61
2.2.6	Tahap kepimpinan transformasional.....	64
2.2.7	Kajian-Kajian Lepas Kepimpinan Transformasional	65
2.3	Efikasi Kendiri	71
2.3.1	Konsep dan Definisi Efikasi Kendiri	71
2.3.2	Efikasi Kendiri Guru.....	73
2.3.3	Sumber Efikasi Kendiri.....	76
2.3.3(a)	Pengalaman Masteri (Penguasaan)	76
2.3.3(b)	Pengalaman ' <i>Vicarious</i> '	77
2.3.3(c)	Pujukan Secara Verbal atau Sosial	79
2.3.3(d)	Keadaan fisiologi dan emosi.....	80
2.3.4	Faktor Efikasi Kendiri Guru	81
2.3.4(a)	Efikasi Penglibatan Murid	81
2.3.4(b)	Efikasi Strategi Pengajaran.....	82
2.3.4(c)	Efikasi Pengurusan Bilik Darjah.....	83
2.3.5	Kepentingan Efikasi Kendiri Guru	85
2.3.6	Teori Efikasi Kendiri Guru	87
2.3.6(a)	Teori Kognitif Sosial Bandura (1997)	87
2.3.7	Model Efikasi Kendiri Guru	90
2.3.7(a)	Model Tschannen-Moran, Woolfolk Hoy dan Hoy (1998).....	90
2.3.8	Tahap efikasi sendiri guru	92
2.3.9	Kajian-Kajian Lepas Berkaitan Efikasi Kendiri Guru	94

2.4	Spiritualiti	99
2.4.1	Spiritualiti di Prasekolah.....	102
2.4.2	Dimensi Spiritualiti.....	107
2.4.2(a)	Peringkat Individu (Kerja Bermakna).....	108
2.4.2(b)	Peringkat Kumpulan (Kepekaan terhadap Komuniti).....	110
2.4.2(c)	Peringkat Organisasi (Sejajar dengan Nilai dan Matlamat Organisasi).....	112
2.4.3	Teori Spiritualiti.....	114
2.4.3(a)	Teori Kepimpinan Spiritual (<i>Spiritual Leadership Theory</i>).....	114
2.4.3(b)	<i>Person-Organisation (PO) Fit Theory</i>	118
2.4.4	Model Spiritualiti	121
2.4.5	Tahap Spiritualiti di Tempat Kerja	124
2.4.6	Kajian-Kajian Lepas Spiritualiti	126
2.5	Hubungan antara Variabel	130
2.5.1	Hubungan antara Kepimpinan Transformasional dengan Spiritualiti	130
2.5.2	Hubungan antara Kepimpinan Transformasional dengan Efikasi Kendiri Guru.....	132
2.5.3	Hubungan antara Spiritualiti dengan Efikasi Kendiri Guru.....	134
2.5.4	Variabel spiritualiti sebagai mediator	135
2.5.5	Variabel demografi sebagai moderator	137
2.6	Kerangka Konseptual Kajian	138
2.7	Rumusan	141
BAB 3	METODOLOGI KAJIAN.....	142
3.1	Pendahuluan.....	142
3.2	Reka Bentuk Kajian	142
3.2.1	Rasional Pemilihan Pendekatan Reka Bentuk Gabungan (<i>Mixed Method Explanatory sequential mixed method</i>)	144

3.3	Kerangka Kajian	146
3.3.1	Variabel Kajian	146
3.3.1(a)	Variabel Bebas	146
3.3.1(b)	Variabel Mediator	147
3.3.1(c)	Variabel Bersandar	147
3.4	Populasi Kajian	149
3.5	Persampelan Kajian	151
3.5.1	Saiz Persampelan	151
3.5.2	Kaedah Persampelan Kajian	153
3.5.2(a)	Teknik persampelan rawak berstrata	153
3.5.2(b)	Persampelan Bertujuan (<i>Purposive Sampling</i>)	158
3.5.3	Kriteria Pemilihan Persampelan Kajian	160
3.6	Instrumen Kajian.....	161
3.6.1	Soal Selidik Kuantitatif.....	162
3.6.1(a)	Bahagian A: Maklumat Demografi.....	162
3.6.1(b)	Bahagian B: Tahap amalan kepimpinan transformasional pemimpin	162
3.6.1(c)	Bahagian C : Tahap Efikasi Kendiri Guru Prasekolah Swasta.....	163
3.6.1(d)	Bahagian D : Spiritualiti di prasekolah.....	164
3.6.2	Protokol Temu Bual Kualitatif.....	165
3.7	Kesahan Kandungan Soal Selidik Kuantitatif.....	167
3.7.1	Kesahan Kandungan Soal Selidik Kuantitatif.....	167
3.7.1(a)	Indeks Kesahan Kandungan (CVI)	168
3.7.2	Kesahan Kandungan Protokol Temu Bual Kualitatif	173
3.8	Kebolehpercayaan Instrumen Kajian	175
3.8.1	Kebolehpercayaan Kajian Kuantitatif.....	176
3.8.1(a)	Kebolehpercayaan Instrumen Kepimpinan Transformasional Pemimpin.....	176

3.8.1(b)	Kebolehpercayaan Instrumen Efikasi Kendiri guru	177
3.8.1(c)	Kebolehpercayaan Instrumen Spiritualiti di Prasekolah.....	177
3.8.2	Kebolehpercayaan Kajian Kualitatif.....	177
3.8.2(a)	Proses Tringulasi Data Kualitatif Kajian	179
3.9	Kajian Rintis	180
3.9.1	Kajian Rintis Kuantitatif	181
3.9.1(a)	Kepimpinan Transformasional Pemimpin.....	182
3.9.1(b)	Efikasi Kendiri Guru.....	182
3.9.1(c)	Spiritualiti di Prasekolah.....	183
3.9.2	Kajian Rintis Kualitatif	184
3.10	Prosedur Pengumpulan Data.....	185
3.10.1	Prosedur Pengumpulan Data Kuantitatif	185
3.10.2	Prosedur Pengumpulan Data Kualitatif	187
3.11	Analisis Faktor Penerokaan	188
3.11.1	Keputusan EFA Variabel Kepimpinan Transformasional	189
3.11.2	Keputusan EFA Variabel Tahap Efikasi Kendiri Guru	193
3.11.3	Keputusan EFA Variabel Spiritualiti di Prasekolah	194
3.11.4	Pengguguran Item-item kajian.....	196
3.12	Prosedur Analisis Data.....	197
3.12.1	Analisis Deskriptif Data Kuantitatif	197
3.12.2	Analisis Inferensi Data Kuantitatif	198
3.12.2(a)	<i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	198
3.12.2(b)	Analisis Inferensi: <i>Partial Least Square-Structural Equation Modeling</i> (PLS-SEM).....	200
3.12.2(c)	Model Pengukuran.....	202
3.12.2(d)	Model Struktur.....	203
3.12.2(e)	<i>Kaedah Bootstrapping</i>	203

3.12.2(f)	Kesan <i>Mediating</i>	204
3.12.2(g)	Kesan <i>Moderating</i>	206
3.12.2(h)	Model Sebenar (<i>Goodness of Fit</i>)	207
3.12.3	Prosedur Analisis Data Kualitatif	207
3.13	Rumusan	210
BAB 4	DAPATAN KAJIAN	211
4.1	Pendahuluan	211
4.2	Analisis Penapisan Data	211
4.2.1	Analisis Kehilangan Data	212
4.2.2	Analisis Data Terpencil (<i>Outliers</i>)	212
4.2.3	Analisis <i>Common Method Bias</i>	213
4.2.4	Kenormalan Taburan Data	214
4.3	Analisis Deskriptif	215
4.3.1	Demografi Responden Kajian	215
4.3.2	Tahap kepimpinan transformasional pemimpin, spiritualiti dan efikasi sendiri guru di prasekolah swasta Pulau Pinang	217
4.3.2(a)	Tahap kepimpinan transformasional pemimpin	217
4.3.2(b)	Tahap efikasi sendiri guru	218
4.3.2(c)	Tahap spiritualiti di tempat kerja	219
4.4	Analisis Inferensi	220
4.5	Model Pengukuran	220
4.5.1(a)	Kebolehpercayaan konsistensi dalaman (<i>internal consistency reliability</i>)	221
4.5.1(b)	Kesahan menumpu (<i>Convergent Validity</i>)	221
4.5.1(c)	Kesahan membeza (<i>Discriminant validity</i>)	223
4.6	Model Struktur	226
4.6.1	Penilaian Kekolineran (<i>Collinearity</i>)	227
4.6.2	Ujian ketepatan Peramalan (<i>predictive accuracy, R²</i>)	227

4.6.3	Saiz kesan ketepatan ramalan (f^2).....	228
4.6.4	Hubungan Langsung	229
4.6.5	Ujian kerelevanan peramalan (Q^2).....	231
4.6.6	Kuasa Peramalan Model (Model Predictive Power).....	232
4.6.7	Hubungan Tidak Langsung.....	233
4.6.8	Analisis Matriks Kepentingan -Prestasi.....	236
4.6.9	Ringkasan Dapatan Kuantitatif	237
4.7	Dapatan Kajian kualitatif	239
4.7.1	Profil Responden Kajian Kualitatif.....	240
4.7.2	Mengenal pasti amalan kepimpinan transformasional pemimpin terhadap efikasi sendiri dan spiritualiti guru prasekolah swasta Pulau Pinang	241
4.7.2(a)	Pengaruh yang ideal.....	241
4.7.2(b)	Motivasi berinspirasi.....	243
4.7.2(c)	Pertimbangan individu.....	246
4.7.2(d)	Rangsangan Intelektual.....	248
4.7.2(e)	Pandangan umum guru terhadap gaya kepimpinan	250
4.7.3	Mengenal pasti amalan kepimpinan transformasional pemimpin terhadap efikasi sendiri guru prasekolah swasta Pulau Pinang	253
4.7.3(a)	Efikasi strategi pengajaran.....	253
4.7.3(b)	Efikasi pengurusan bilik darjah	255
4.7.3(c)	Efikasi penglibatan murid.....	257
4.7.3(d)	Pandangan umum mengenai efikasi sendiri guru.....	258
4.7.4	Mengenal pasti amalan kepimpinan transformasional pemimpin terhadap spiritualiti guru prasekolah swasta Pulau Pinang	262
4.7.4(a)	Kerja Bermakna	262
4.7.4(b)	Kepekaan Komuniti	263

4.7.4(c)	Sejajar dengan nilai dan matlamat organisasi.....	264
4.7.4(d)	Pandangan umum kepentingan spiritualiti di prasekolah	265
4.8	Mengenal pasti perkaitan antara kepimpinan transformasional pemimpin dalam mempengaruhi efikasi sendiri dan spiritualiti guru prasekolah swasta Pulau Pinang.	269
4.8.1	Perkaitan antara kepimpinan transformasional pemimpin dalam mempengaruhi efikasi sendiri guru	269
4.8.2	Perkaitan antara kepimpinan transformasional pemimpin dalam mempengaruhi spiritualiti guru	273
4.9	Rumusan	277
BAB 5	PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN	280
5.1	Pendahuluan.....	280
5.2	Rumusan Dapatan Kajian	280
5.3	Perbincangan Dapatan Kajian.....	283
5.3.1	Perbincangan tahap kepimpinan, spiritualiti dan efikasi sendiri	283
5.3.1(a)	Tahap kepimpinan transformasional pengetua	283
5.3.1(b)	Tahap spiritualiti di tempat kerja	285
5.3.1(c)	Tahap efikasi sendiri guru	287
5.3.2	Pengaruh antara kepimpinan transformasional dengan efikasi sendiri guru	289
5.3.3	Pengaruh antara kepimpinan transformasional dengan spiritualiti	291
5.3.4	Pengaruh antara spiritualiti dengan efikasi sendiri guru	292
5.3.5	Spiritualiti di prasekolah sebagai mediator terhadap kepimpinan transformasional dan efikasi sendiri guru.....	294
5.3.6	Peranan demografi sebagai moderator antara kepimpinan transformasional dan efikasi sendiri guru.....	296
5.3.7	Amalan dalam konteks prasekolah swasta.....	299
5.3.7(a)	Amalan kepimpinan transformasional pemimpin.....	299

5.3.7(b)	Amalan kepimpinan transformasional pemimpin terhadap efikasi sendiri guru	301
5.3.7(c)	Amalan spiritualiti di tempat kerja	303
5.3.8	Perkaitan antara kepimpinan transformasional pemimpin dalam mempengaruhi efikasi sendiri dan spiritualiti.....	306
5.4	Model Kepimpinan Pengetua Prasekolah Swasta (MODEL KPPS)	309
5.5	Implikasi kajian.....	313
5.5.1	Implikasi kepada teori.....	314
5.5.2	Implikasi kepada praktikal	315
5.6	Cadangan Kajian Lanjutan.....	319
5.7	Kesimpulan	321
RUJUKAN		322
LAMPIRAN		

SENARAI JADUAL

	Halaman
Jadual 3.1 Data Perangkaan Bilangan Guru Prasekolah Swasta (KPM).....	149
Jadual 3.2 Taburan Prasekolah Swasta di Negeri Pulau Pinang mengikut Daerah (JPN).....	150
Jadual 3.3 Sampel Saiz (Cohen et al., 2007).....	152
Jadual 3.4 Bilangan Sampel Kajian Mengikut Daerah	154
Jadual 3.5 Bilangan Prasekolah Kajian Mengikut Daerah.....	156
Jadual 3.6 Keterangan Skala Likert Kajian.....	162
Jadual 3.7 Taburan Item Amalan Kepimpinan Transformasional Pemimpin	163
Jadual 3.8 Taburan Item Tahap Efikasi Kendiri Guru Prasekolah Swasta	164
Jadual 3.9 Taburan Item Spiritualiti di Prasekolah	165
Jadual 3.10 Taburan Item bagi Soalan Temu bual	166
Jadual 3.11 Taburan Item Keseluruhan Instrumen Kajian.....	167
Jadual 3.12 Senarai Ahli Pakar	168
Jadual 3.13 Skala CVI.....	169
Jadual 3.14 Indeks dan Formula.....	169
Jadual 3.15 Cadangan nilai CVI berdasarkan bilangan pakar.....	170
Jadual 3.16 Keputusan Indeks Kesahan Kandungan (CVI)	171
Jadual 3.17 Komen Cadangan Pakar Bagi Pengubahsuaian	173
Jadual 3.18 Contoh bagi Proses Pengekodan Tema Kajian	178
Jadual 3.19 Nilai Alpha Cronbach (α) (Sekaran, 2003)	181
Jadual 3.20 Nilai Kebolehpercayaan Alpha Cronbach Kepimpinan Transformasional Pemimpin.....	182
Jadual 3.21 Nilai Kebolehpercayaan Alpha Cronbach Efikasi Kendiri Guru	183

Jadual 3.22	Nilai Kebolehpercayaan Alpha Cronbach Spiritualiti di Prasekolah	184
Jadual 3.23	Keputusan Analisis Faktor Penerokaan Kepimpinan Transformasional	191
Jadual 3.24	Keputusan Analisis Faktor Penerokaan Tahap Efikasi Kendiri Guru	194
Jadual 3.25	Keputusan Analisis Faktor Penerokaan Spiritualiti di Prasekolah	195
Jadual 3.26	Interpretasi Skor Min	198
Jadual 3.27	Teknik Analisis Data Kajian	209
Jadual 4.1	Keputusan Ujian kekolinearan	213
Jadual 4.2	Keputusan ujian skewness dan kurtosis	214
Jadual 4.3	Demografi Responden Kajian	216
Jadual 4.4	Tahap kepimpinan transformasional	218
Jadual 4.5	Tahap efikasi sendiri	218
Jadual 4.6	Tahap spiritualiti di tempat kerja	219
Jadual 4.7	Ringkasan tahap kepimpinan transformasional, efikasi sendiri dan spiritualiti	220
Jadual 4.8	Kesahan dan Kebolehpercayaan konstruk	222
Jadual 4.9	Dapatan Ujian <i>Cross-Loading</i>	224
Jadual 4.10	Dapatan Ujian Kriteria Fornell-Larcker	226
Jadual 4.11	Keputusan nilai R^2 dan Nilai f^2	229
Jadual 4.12	Keputusan Hubungan Langsung antara Kepimpinan Transformasional dan Efikasi Kendiri	230
Jadual 4.13	Keputusan Hubungan Langsung antara Kepimpinan Transformasional dan Spiritualiti	230
Jadual 4.14	Keputusan Hubungan Langsung antara Spiritualiti dan Efikasi Kendiri	231
Jadual 4.15	Nilai kerelevanan peramalan (Q^2)	231
Jadual 4.16	Keputusan PLSpredict	232
Jadual 4.17	Keputusan Spiritualiti sebagai mediator	234

Jadual 4.18	Keputusan faktor demografi sebagai moderator	235
Jadual 4.19	Ringkasan keputusan hubungan tidak langsung antara variabel kajian.....	236
Jadual 4.20	Keputusan IPMA Efikasi Kendiri	236
Jadual 4.21	Ringkasan Dapatan dan Hipotesis Kajian.....	238
Jadual 4.22	Objektif dan Persoalan bagi kajian kualitatif.....	240
Jadual 4.23	Pengalaman kerja responden kajian.....	241
Jadual 4.24	Ringkasan transkripsi perkaitan kepimpinan transformasional dan efikasi sendiri.....	272
Jadual 4.25	Ringkasan transkripsi perkaitan kepimpinan transformasional dan spiritualiti guru	276
Jadual 4.26	Rumusan hipotesis dapatan kajian kuantitatif.....	278
Jadual 4.27	Rumusan hipotesis dapatan kajian kualitatif.....	279

SENARAI RAJAH

	Halaman
Rajah 2.1 Kerangka Teori Kepimpinan Transformasional Burns (1978) dan Bass (1985).....	56
Rajah 2.2 Dimensi Model Kepimpinan Transformasional Leithwood (1994).....	59
Rajah 2.3 Model Kepimpinan Transformasional Slocum dan Hellriegel (2007).....	63
Rajah 2.4 Teori Kognitif Sosial.....	89
Rajah 2.5 Model Bersepadu Efikasi Kendiri Guru Tschannen-Moran et al. (1998).....	92
Rajah 2.6 Dimensi Spiritualiti di Tempat Kerja Milliman et al. (2003)	108
Rajah 2.7 Model Spiritualiti Lean (2012)	124
Rajah 2.8 Kerangka Konseptual Kajian	140
Rajah 3.1 Reka Bentuk <i>Explanatory Sequential Design</i>	144
Rajah 3.2 Kerangka Konsep Kajian	148
Rajah 3.3 Carta Alir Kaedah Persampelan Kajian	157
Rajah 3.4 Analisis Model Mediator	204
Rajah 3.5 Kesan Keseluruhan X terhadap Y dan Mediator (M)	206
Rajah 4.1 Analisis Kehilangan Data.....	212
Rajah 4.2 Model Berstruktur R^2 dan f^2	228
Rajah 4.3 Grafik IPMA	237
Rajah 4.4 Model Pengukuran	239
Rajah 4.5 Subtema Kepimpinan Transformasional.....	252
Rajah 4.6 Efikasi Kendiri Guru.....	261
Rajah 4.7 Spiritualiti di prasekolah	268
Rajah 5.1 Model KPPS.....	310

SENARAI SINGKATAN

CB-SEM	<i>Co-Variance-Based</i>
CVI	<i>Content Validity Index</i>
JPN	Jabatan Pendidikan Negeri
KPM	Kementerian Pendidikan Malaysia
PLS-SEM	<i>Partial Least Square-Structural Equation Modeling</i>
SPSS	<i>Statistical Package For the Social Science</i>
USM	Univeristi Sains Malaysia

SENARAI LAMPIRAN

LAMPIRAN A	Surat Pengesahan Univeristi Sains Malaysia
LAMPIRAN B	Surat Educational Research Application System (ERAS)
LAMPIRAN C	Pengesahan Pakar Soalan Temu Bual (Analisis Keperluan)
LAMPIRAN D	Senarai Tadika Swasta Pulau Pinang (JPN)
LAMPIRAN E	Borang Soal Selidik
LAMPIRAN F	Borang Temu Bual Separa Berstruktur
LAMPIRAN G	Pengesahan Pakar 1 Borang Soal Selidik
LAMPIRAN H	Pengesahan Pakar 2 Borang Soal Selidik
LAMPIRAN I	Pengesahan Pakar 3 Borang Soal Selidik
LAMPIRAN J	Pengesahan Pakar 1 Temu Bual Separa Berstruktur
LAMPIRAN K	Pengesahan Pakar 2 Temu Bual Separa Berstruktur
LAMPIRAN L	Pengesahan Pakar 3 Temu Bual Separa Berstruktur
LAMPIRAN M	Pengesahan Guru Bagi Soalan Temu Bual
LAMPIRAN N	Instrumen Kajian (<i>Goggle Form</i>)
LAMPIRAN O(i)	Semakan Tema Kualitatif Pakar 1
LAMPIRAN O(ii)	Semakan Tema Kualitatif Pakar 2
LAMPIRAN O(iii)	Semakan Tema Kualitatif Pakar 3

**PENGARUH KEPIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP EFIKASI
KENDIRI GURU PRASEKOLAH SWASTA: SPIRITUALITI SEBAGAI
MEDIATOR**

ABSTRAK

Konsep kepimpinan transformasional pengetua di prasekolah dilihat menjadi penting kerana mampu mencipta persekitaran pembelajaran yang lebih menginspirasi dan memberi impak positif terhadap guru dan perkembangan kanak-kanak prasekolah. Meskipun kepimpinan transformasional sering kali dianggap sebagai pendekatan yang positif dalam meningkatkan prestasi dan kepuasan pekerja, kepimpinan transformasional juga boleh dianggap sebagai penghalang kepada efikasi sendiri dan spiritualiti guru. Ini kerana, gaya kepimpinan transformasional sering kali membawa tekanan dan harapan yang tinggi terhadap prestasi. Guru mungkin merasa tertekan untuk mencapai matlamat yang dinyatakan dalam visi transformasional, dan ini boleh mengganggu keseimbangan dan kestabilan emosi guru. Oleh yang demikian, keberkesanan melaksanakan amalan kepimpinan transformasional di prasekolah masih menjadi persoalan sama ada amalan ini boleh meningkatkan efikasi sendiri dan spiritualiti untuk mengajar dengan dedikasi. Berdasarkan kepada isu tersebut, kajian ini (1) mengenal pasti tahap dan pengaruh antara kepimpinan transformasional, spiritualiti dan efikasi sendiri guru, (2) mengenalpasti peranan spiritualiti dan demografi yang bertindak sebagai pengantara serta (3) amalan dan perkaitan antara kepimpinan dengan efikasi dan spiritualiti guru. Kajian ini menggunakan pendekatan gabungan kuantitatif dan kualitatif, di mana sampel kajian ini terdiri daripada 322 guru prasekolah swasta bagi kajian kuantitatif, dan sebanyak lapan guru untuk kajian kualitatif. Instrumen kajian yang digunakan adalah soal selidik dan temu bual separa

berstruktur. Data kuantitatif dianalisis menggunakan perisian SPSS versi 27 dan pendekatan PLS-SEM, manakala data kualitatif dianalisis menggunakan perisian ATLAS.ti. Secara ringkasnya, dapatan kajian ini menjelaskan bahawa tahap kepimpinan transformasional pengetua, efikasi sendiri guru dan spiritualiti di tempat kerja berada pada tahap yang tinggi. Hasil dapatan menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kepimpinan transformasional dengan efikasi sendiri apabila spiritualiti bertindak sebagai mediator. Selain daripada itu, pengalaman kerja juga berperanan sebagai moderator antara kepimpinan transformasional dan efikasi sendiri guru. Hasil dapatan kualitatif menerangkan kewujudan amalan dan perkaitan antara ketiga-tiga variabel ini di dalam konteks prasekolah. Kajian ini memberi sumbangan kepada bidang pendidikan prasekolah dengan merungkai isu kepimpinan transformasional, spiritualiti dan efikasi sendiri dalam kalangan guru. Selain itu, dengan memahami peranan spritualiti dan demografi, menyumbang kepada perspektif kesusasteraan yang sedia ada. Penyelidikan ini berpotensi untuk meningkatkan pemahaman tentang dinamik kepimpinan dalam pendidikan awal kanak-kanak, dan juga dalam membuat keputusan dasar, inisiatif pembangunan profesional dan amalan yang menggalakkan kesejahteraan kedua-dua pendidik dan kanak-kanak dalam persekitaran prasekolah.

**THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON THE
SELF-EFFICACY OF PRIVATE PRESCHOOL TEACHERS:
SPIRITUALITY AS A MEDIATOR**

ABSTRACT

The concept of transformational leadership of preschool principals is seen to be important because it creates a learning environment that is more inspiring and has a positive impact on teachers and the development of preschool children. Although transformational leadership is often considered a positive approach to improving employee performance and satisfaction, transformational leadership can also be considered an obstacle to the self-efficacy and spirituality of teachers. This is because the transformational leadership style often brings pressure and high expectations for performance. Teachers may feel pressured to achieve the goals stated in the transformational vision, and this can disrupt the teacher's emotional balance and stability. Therefore, the effectiveness of implementing transformational leadership practices in preschool is still a question of whether these practices can increase self-efficacy and spirituality to teach with dedication. Based on the issue, this study (1) identifies the level and influence between transformational leadership, spirituality and teacher self-efficacy, (2) identifies the role of spirituality and demographics that act as mediators and (3) practices and the relationship between leadership and efficacy and spirituality teachers. This study uses a combined quantitative and qualitative approach, where the sample of this study consists of 322 private preschool teachers for the quantitative study and a total of eight teachers for the qualitative study. The research instruments used are questionnaires and semi-structured interviews. Quantitative data was analysed using SPSS version 27 software and the PLS-SEM approach, while

qualitative data was analysed using ATLAS.ti software. In summary, the findings of this study explain that the level of the principal's transformational leadership, teacher's self-efficacy and spirituality at work are at a high level. The findings show that there is a significant and positive influence between transformational leadership and self-efficacy when spirituality acts as a mediator. Apart from that, work experience also acts as a moderator between transformational leadership and teacher self-efficacy. The results of the qualitative findings explain the existence of practice and the relationship between these three variables in the preschool context. This study contributes to the field of preschool education by unravelling the issues of transformational leadership, spirituality and self-efficacy among teachers. Additionally, understanding the role of spirituality and demographics contributes to the perspective of the existing literature. This research has the potential to increase understanding of leadership dynamics in early childhood education, as well as in policy decision-making, professional development initiatives and practices that promote the well-being of both educators and children in preschool settings.

BAB 1

PENGENALAN

1.1 Pendahuluan

Era perubahan yang semakin drastik amat bergantung kepada kepimpinan sesebuah organisasi kerana pemimpin yang berkebolehan dapat memimpin pekerja bawahannya kearah mencapai matlamat serta membentuk persekitaran kerja yang produktif. Kepimpinan adalah sangat penting bagi proses penambahbaikan dan pelaksanaan dalam konteks prasekolah (Sinirah & Aida Hanim, 2021). Pemimpin bertanggungjawab untuk memberikan arah dan membawa organisasi ke laluan yang betul. Ini adalah kerana, dalam sistem pendidikan, kepimpinan sekolah telah menjadi faktor yang penting untuk mengekalkan pencapaian sekolah bagi mencapai kejayaan (Woods, 2019).

Kajian ini akan menfokuskan terhadap kepimpinan transformasional pengetua dalam konteks pendidikan awal kanak-kanak. Pendidikan awal kanak-kanak merupakan proses pendidikan yang penting dan bermula daripada seawal usia kelahiran sehingga ke peringkat prasekolah. Secara tidak langsung, gaya kepimpinan yang diamalkan oleh pemimpin di prasekolah akan mempengaruhi efikasi sendiri guru semasa melaksanakan proses pengajaran dan pembelajaran. Menurut Nursyafina et al. (2018), menyatakan bahawa pemimpin yang mengamalkan gaya kepimpinan transformasional akan berfokuskan terhadap usaha mereka untuk mencapai matlamat jangka panjang, menetapkan nilai dan memberikan penekanan kepada pembangunan dalam mempengaruhi para pengikutnya bagi mencapai visi, mengubah dan menyelaraskan sistem untuk memenuhi visi.

Namun demikian, kepemimpinan transformasional yang diamalkan oleh para pemimpin sekolah juga dikaitkan dengan efikasi sendiri yang dipunyai oleh guru. Bandura (1977) mempunyai pendapat bahawa efikasi sendiri dipercayai akan memberikan implikasi yang signifikan terhadap prestasi. Bandura (1977) mendapati bahawa terdapat empat sumber untuk memperbaiki dan meningkatkan efikasi sendiri yang merangkumi pengalaman masteri (penguasaan), pengalaman '*vicarious*', pujukan secara verbal atau sosial, keadaan fisiologi dan emosi. Di samping itu, kepercayaan terhadap efikasi sendiri guru yang merangkumi kepercayaan peribadi terhadap kemampuan untuk berjaya dalam sesuatu perkara secara langsung berkaitan dengan pengajaran yang berkesan (Bayrakta & Jiménez, 2020). Kajian lepas menekankan bahawa elemen kejayaan mempunyai kaitan dengan efikasi sendiri yang dicapai oleh pemimpin dan juga individu (Bandura, 1977). Seterusnya, efikasi sendiri ini akan dilihat dari perspektif guru prasekolah dalam kajian ini.

Sehubungan dengan itu, spiritualiti yang merupakan mediator antara kepemimpinan dan efikasi sendiri guru akan dikaji dalam kajian ini. Spiritualiti di tempat kerja merujuk kepada perasaan yang mendalam terhadap kepercayaan seseorang untuk melakukan kerja secara bermakna dan mempunyai matlamat (Boonyoo et al., 2022), kesedaran antara nilai dan kepercayaan terhadap hubungannya dengan kerja yang dianggap lebih utama daripada diri sendiri. Ini adalah kerana, spiritualiti akan mempengaruhi tindakan individu, mendorong mereka untuk menjadi lebih baik dalam perkara yang dilakukan dan memberi inspirasi (Greene, 2020) kepada mereka untuk membuat perbezaan. Secara tidak langsung, Arreola (2020), telah mengenalpasti hubungan antara spiritualiti dan efikasi sendiri guru.

Seperti yang dibincangkan, terdapat tiga variabel yang dapat dilihat terlibat dalam kajian ini iaitu kepimpinan transformasional, efikasi sendiri guru dan spiritualiti dalam konteks prasekolah swasta. Maka, adalah penting bagi mengkaji pengaruh kepimpinan transformasional terhadap efikasi sendiri guru prasekolah swasta dan spiritualiti sebagai mediator.

1.2 Latar Belakang Kajian

1.2.1 Kepimpinan Transformasional

Kepimpinan merupakan hubungan antara pemimpin dan pengikut yang melibatkan arahan yang diberikan bagi mempengaruhi orang lain supaya objektif yang ditetapkan dapat dicapai secara efektif. Pemimpin melaksanakan tanggungjawab mereka dengan menerapkan ciri-ciri kepimpinan seperti kepercayaan, norma, nilai, etika, pengetahuan dan kemahiran (Alvesson & Einola, 2019). Kepimpinan adalah sesuatu elemen yang tidak dapat dipisahkan dalam sesebuah organisasi. Menurutny lagi, guru memerlukan seorang pemimpin untuk memberikan semangat serta membimbingnya menjadi lebih efektif dalam menjalankan tugas di sekolah.

Kepimpinan di prasekolah adalah penting dalam memastikan guru-guru dapat mencapai visi yang telah ditetapkan. Sesebuah organisasi memerlukan kepimpinan yang dapat mempengaruhi pekerjanya untuk memenuhi arahan dalam mencapai matlamat organisasi. Palaiologou dan Male (2019) telah menekankan bahawa gaya kepimpinan di organisasi prasekolah ini dapat memupuk budaya kerjasama dan kerja secara berpasukan dalam kalangan guru (Rodd, 2020; Douglass, 2019). Kepimpinan dalam Pendidikan awal kanak-kanak memainkan peranan yang penting dalam memupuk nilai, etika, budaya yang positif terutamanya kepada kakitangannya (Fonsén & Soukainen, 2020).

Idea yang sama ditegaskan oleh Heck (1992) yang menyatakan bahawa pengetua adalah individu utama yang berperanan dalam memastikan sekolah dan pelaksanaannya berjaya pada peringkat organisasi mereka. Leithwood dan Beatty (2008) menyatakan bahawa kejayaan kepimpinan bergantung pada penggunaan amalan yang jelas yang membolehkan guru berjaya. Dalam gaya kepimpinan transformasional, pemimpin tersebut adalah individu yang proaktif dan perlu menjelaskan kepada pengikut tentang tujuan dan objektif bagi membantu mereka mencapai prestasi yang luar biasa (Saka, 2018). Sampson III (2021), telah menegaskan bahawa gaya kepimpinan transformasional merupakan gaya yang terbaik dalam menangani perubahan serta penstrukturan dalam sekolah. Kepimpinan transformasional amat penting dalam menggerakkan pengikutnya terutamanya dalam meningkatkan tahap komitmen sekaligus memperkembangkan potensi individu tersebut (Nurmiyanti & Candra, 2019).

Ini adalah kerana gaya kepimpinan transformasional dapat meningkatkan kemampuan kepimpinan sekolah untuk membuat transformasi sekolah yang diperlukan bagi memenuhi dan meningkatkan pihak berkepentingan (Anderson, 2017). Keupayaan menangani perubahan secara berkesan memerlukan tingkah laku kepimpinan yang bersesuaian dengan organisasi tersebut dan disebut oleh Burns (1978) sebagai kepimpinan transformasional. Secara tidak langsung, gaya kepimpinan ini akan mempengaruhi menekankan fenomena guru semasa menjalankan tugas di samping perhubungan yang wujud antara guru dengan sekolah yang dapat memberikan kesan terhadap pengajaran di dalam kelas serta pencapaian sekolah (Abdul Ghani Kanesan et al., 2018).

Pengaruh kepemimpinan transformasional akan dilihat daripada empat dimensi yang berbeza iaitu pengaruh yang ideal, motivasi berinspirasi, pertimbangan individu, dan rangsangan intelektual yang akan dibincangkan dalam bab seterusnya. Maka, kajian ini akan memberikan gambaran yang lebih meluas bagi pengaruh kepemimpinan transformasional pengetua terhadap efikasi sendiri guru dan juga spiritualiti di tempat kerja.

1.2.2 Efikasi Kendiri Guru

Sikap guru dan pelaksanaan tugas mereka sebagai seorang pendidik juga dipengaruhi oleh efikasi sendiri. Menurut Bandura (1986), efikasi sendiri akan mempengaruhi prestasi terutama dalam meningkatkan usaha dan kecekapan seseorang individu. Hal ini menunjukkan apabila individu mempunyai efikasi sendiri yang tinggi, mereka akan lebih bersemangat untuk bekerja dan dapat bekerja dalam tempoh masa yang panjang berbanding individu yang mempunyai ciri efikasi sendiri yang rendah terutama dalam konteks prasekolah (Roberts et al., 2020). Bandura (1986) berpendapat bahawa efikasi sendiri guru sebagai kepercayaan guru secara individu terhadap kemampuannya sendiri untuk merancang, mengatur, dan menjalankan aktiviti yang diperlukan untuk mencapai tujuan pengajaran dan pembelajaran.

Selain itu, setiap guru menonjolkan ciri-ciri yang berbeza bagi membentuk situasi pengajaran yang berkesan bagi memperoleh apa yang telah ditetapkan. Kecekapan seorang guru bergantung kepada tahap efikasi sendiri mereka yang berteraskan kepada tiga faktor iaitu strategi pengajaran, pengurusan bilik darjah dan penglibatan murid (Özdemir et al., 2020). Berdasarkan kajian Yücesan (2023), menyatakan bahawa strategi pengajaran melibatkan teknik yang diaplikasikan oleh guru untuk merancang serta mengawal pengajaran mereka bagi mencapai matlamat

pengajaran yang telah ditetapkan. Manakala, pengurusan bilik darjah merujuk kepada keupayaan seorang guru untuk menguruskan bilik darjah dengan efektif bagi mengurangkan masalah tingkah laku sehingga menghalang proses pengajaran. Menurutny lagi, penglibatan murid merujuk kepada efikasi sendiri guru dalam memastikan murid aktif semasa berada di dalam kelas. Di samping itu, ia dapat dikaitkan dengan Teori Kognitif Sosial yang menyatakan bahawa manusia akan mengawal setiap tingkah laku dalam kehidupannya melalui pertimbangan pelaku yang dipengaruhi oleh kekuatan kepercayaan efikasi sendiri mereka (Bandura, 1997).

Efikasi sendiri guru adalah persepsi guru terhadap kemampuannya bagi mengatur dan melakukan tindakan bagi memastikan masalah tersebut berjaya bergantung kepada situasi tertentu (Tschannen-Moran et al., 1998). Secara tidak langsung, Bandura (1997) mengenal pasti empat sumber untuk mencapai perkembangan efikasi sendiri termasuk idea-idea dan pengalaman yang membawa kepada hasil. Kajian ini akan melihat empat sumber efikasi sendiri iaitu pengalaman masteri (penguasaan), pengalaman '*vicarious*', pujukan secara verbal atau sosial dan keadaan fisiologi dan emosi.

Ini adalah kerana efikasi sendiri adalah berbeza antara individu dan bergantung kepada sejauh mana setiap orang mempunyai kepelbagaian dalam penilaian kognitif, pengalaman dan kejayaan prestasi mereka (Johnson, 2017). Efikasi sendiri ini adalah sangat berpengaruh apabila individu tidak yakin terhadap kemampuan mereka sendiri atau ketika mereka mempunyai pengalaman dengan aktiviti yang berkaitan (Skaalvik & Skaalvik, 2007). Menurutny lagi, Rotter menjelaskan antara kawalan luaran dan dalaman, efikasi sendiri guru dianggap meningkat apabila guru mempercayai bahawa pencapaian dan tingkah laku murid dapat dipengaruhi oleh pendidikan. Secara tidak langsung, kajian ini akan melihat pengaruh kepimpinan transformasional dan

spiritualiti terhadap efikasi sendiri guru. Ini adalah kerana kepercayaan terhadap efikasi sendiri mempengaruhi bagaimana seseorang individu itu berfikir, perasaan dan tingkah laku.

1.2.3 Spiritualiti di tempat kerja

Kajian ini juga memberikan penekanan terhadap spiritualiti di prasekolah yang bertindak sebagai mediator antara kepimpinan transformasional dan efikasi sendiri guru prasekolah. Konsep spiritualiti di prasekolah dapat menggalakkan produktiviti dan semangat kerja. Berdasarkan kajian Grant (2019) terdapat beberapa elemen yang perlu dipertimbangkan semasa pelaksanaan spiritualiti di tempat kerja seperti persekitaran tempat kerja, dan gaya kepimpinan. Spiritualiti di tempat kerja dalam kajian ini merujuk kepada spiritualiti di prasekolah.

Selain itu, spiritualiti di tempat kerja merangkumi ciri yang positif, penambahan nilai, pengakuan, dan penghormatan pekerja terhadap kebolehan mereka yang tidak dapat dilihat serta berorientasikan matlamat untuk meningkatkan kepuasan diri, kreativiti dan semangat sepasukan (Haldorai et al., 2020). Teori spiritualiti di prasekolah membantu menjelaskan bagaimana kehidupan dalaman pekerja dapat memupuk semangat kerja yang bermakna dalam kalangan komuniti (Ashmos & Duchon, 2000). Teori kepimpinan spiritual akan dibincangkan dengan lebih mendalam dalam kajian ini.

Spiritualiti di tempat kerja adalah hasil daripada interaksi antara kehidupan dalaman yang menghasilkan kehidupan luar yang produktif, kerja yang bermakna dan kepekaan terhadap komuniti (Nur Kamariah, 2017). Spiritualiti ini mempunyai tujuan yang positif dalam melihat sejauh mana organisasi mempunyai hubungan dengan pekerjanya dan masyarakat. Ini adalah kerana spiritualiti di prasekolah membantu

meningkatkan kepuasan pekerja. Menurut Herman et al. (2023), kepekaan terhadap spiritualiti manusia berkaitan dengan konsep yang memenuhi keperluan pekerja dari segi keperluan psikologi dan fizikal.

Milliman et al. (2003), Mousa dan Alas (2016), Zaidi et al. (2019) menyatakan bahawa spiritualiti di tempat kerja seperti yang ditakrifkan terdiri daripada tiga dimensi utama iaitu kerja bermakna, kepekaan terhadap komuniti, sejajar dengan nilai dan matlamat organisasi. Spiritualiti di prasekolah terdiri daripada tiga dimensi utama seperti yang dijelaskan oleh Milliman et al. (2003) iaitu peringkat individu, peringkat kumpulan dan peringkat organisasi. Peringkat individu merupakan kerja yang bermakna yang dilaksanakan oleh individu bawahan, peringkat kumpulan adalah peringkat kepekaan kepada komuniti yang lebih komunikasi antara para pekerja manakala peringkat organisasi di mana sejajar dengan nilai dan matlamat organisasi iaitu misi organisasi yang perlu diusahakan oleh pekerja bagi memperoleohnya.

Seterusnya, beberapa kajian menunjukkan bahawa spiritualiti di tempat kerja akan membolehkan pekerja bukan sahaja berpuas hati tetapi juga lebih konsisten, lebih komited dan lebih produktif (Mahipalan et al., 2019). Pernyataan yang sama disokong oleh Milliman et al. (2003) bahawa spiritualiti di tempat kerja mempengaruhi sikap pekerja untuk menjadikan pembelajaran secara formal di mana perkongsian pengetahuan memainkan peranan yang besar.

Namun demikian, spiritualiti di tempat kerja dianggap sebagai tujuan utama pekerja menghabiskan masa mereka dengan pekerjaan mereka. Menurutnya lagi, spiritualiti dikaitkan dengan kepercayaan terhadap diri sendiri. Minat individu yang semakin tinggi juga dikaitkan dengan bagaimana spiritualiti dapat mempengaruhi prestasi organisasi (Shuen & Zhooriyati, 2021) dan impak kepimpinan spiritualiti

terhadap prestasi organisasi. Ini adalah kerana, menurut Aboobaker et al (2020) menyatakan bahawa terdapat hubungan antara dimensi kepimpinan transformasional dengan dimensi spiritualiti. Secara tidak langsung, kajian ini akan bertindak sebagai mediator antara dua variabel iaitu kepimpinan transformasional dan efikasi sendiri guru. Kesemua dimensi dalam spiritualiti yang dikaitkan dengan gaya kepimpinan transformasional akan dibincangkan dalam bab seterusnya.

1.2.4 Prasekolah Swasta

Institusi pendidikan awal kanak-kanak atau lebih dikenali sebagai terma tadika dan prasekolah merupakan institusi yang pertama perlu diikuti dalam dunia pendidikan (Zuriani Hanim, 2021). Berdasarkan Kementerian Pendidikan Malaysia (2020), prasekolah merupakan satu program yang memberi pendedahan pembelajaran kepada kanak-kanak yang berusia lingkungan 4+ hingga 6+ dalam sesuatu tempoh masa atau sebelum memasuki sesi persekolahan Tahun Satu. Walaubagaimanapun, kajian ini akan memfokuskan kepada prasekolah swasta yang ditadbirkan oleh Bahagian Pendidikan Swasta, KPM. Pengendalian tadika ini tertakluk di bawah Akta Pendidikan 1996. Tadika Swasta berdasarkan Akta Pendidikan 1995 (Akta 550) menyatakan bahawa Tadika Swasta adalah “institusi pendidikan swasta” diertikan sebagai sekolah atau institusi pendidikan yang bukan sekolah atau institusi pendidikan kerajaan atau bantuan kerajaan.

Pendidikan prasekolah merupakan persediaan sebelum memasuki alam persekolahan yang berada di peringkat sekolah rendah (Zil Afiah & Suziyani, 2021). Prasekolah swasta atau juga dikenali sebagai tadika swasta adalah institusi yang bukan dibiayai oleh bantuan kerajaan. Pengendalian tadika ini tertakluk di bawah Akta Pendidikan 1996. Prasekolah swasta perlu didaftarkan dengan Jabatan Pelajaran Negeri

(JPN), iaitu di bawah Bahagian Pendidikan Swasta. Matlamat penubuhan prasekolah swasta adalah sebagai persediaan awal kanak-kanak untuk ke alam persekolahan apabila mereka telah berumur 7 tahun.

Namun demikian, berdasarkan Melnyk et al. (2021), mengatakan bahawa pengajaran dan pembelajaran di prasekolah swasta kebanyakannya mengikut cara yang lebih formal iaitu penyediaan kelas seperti di sekolah rendah dan sukatan pelajaran juga mengikut sukatan yang mereka cipta sendiri tanpa kawalan. Secara tidak langsung, gaya kepimpinan yang diamalkan oleh guru besar atau pengetua prasekolah amat penting dalam memberikan kesan kepada guru-guru dan juga muridnya. Maka, kajian ini akan mengambil kira kepimpinan pengetua dalam konteks prasekolah swasta terhadap efikasi sendiri guru dan spiritualiti di prasekolah.

1.2.5 Peranan demografi dalam kajian

Faktor demografi memainkan peranan penting sebagai moderator dalam penyelidikan ini (Thakur & Srivastava, 2018). Pertama, ia berfungsi sebagai medium untuk mengambil kira kepelbagaian yang wujud dalam populasi atau sampel. Demografi, termasuk umur, jantina, etnik, status sosioekonomi dan latar belakang pendidikan, yang juga merangkumi ciri-ciri individu dalam pelbagai rupa. Apabila variable moderator ini diintegrasikan dalam kajian ini, ia membolehkan penyelidik mengkaji bagaimana kepelbagaian ini mungkin memberi kesan kepada hubungan dan hasil analisis yang dijalankan. Begitu juga yang dinyatakan Altun (2019) bahawa faktor demografi merangkumi pendapatan, tahap gaji dan latar belakang individu tersebut.

Kedua, demografi bertindak sebagai variabel moderator yang dapat memberikan perbezaan kepada hasil analisis. Seperti kajian Gustafsson et al. (2023), Indrahadi dan Wardana (2020) menyatakan bahawa taraf pendidikan yang lebih tinggi, umur dan pengalaman kerja dalam kalangan pendidik dikaitkan dengan pencapaian yang lebih tinggi untuk beberapa hasil pelaksanaan. Kajian Rai et al. (2022) menjadikan variabel demografi bagi melihat hubungan antara tingkah laku murid dan penggunaan teknologi. Namun demikian Lee et al. (2017) telah menggunakan faktor demografi iaitu pengalaman bekerja bagi melihat hubungan yang wujud dalam kajian berkaitan dengan komitmen guru di peringkat prasekolah.

Ketiga, penggunaan variabel demografi juga dapat melihat kesan yang mempengaruhi sesuatu variabel. Seperti yang dijelaskan oleh Flanigan et al. (2017), Lee et al. (2017) dan Anastasiou (2020) variabel demografi telah menjadi moderator bagi melihat pengaruh terhadap gaya kepimpinan yang diamalkan. Dengan perbezaan subkumpulan tertentu dalam populasi, penyelidik akan dapat melihat strategi dan dasar dengan lebih berkesan. Secara ringkasnya, faktor demografi memainkan peranan penting dalam penyelidikan kerana ia dapat memperkayakan pemahaman tentang cara pelbagai faktor mempengaruhi pelbagai segmen populasi, yang dapat menyumbang kepada pemahaman yang lebih komprehensif tentang dinamiknya tingkah laku dan fenomena manusia.

1.3 Pernyataan Masalah

Pelbagai masalah, isu dan cabaran berkaitan dengan guru di sekolah sudah tidak asing lagi dalam kalangan penyelidik (Noraini et al., 2013; Khusnidar, 2019; Norazlin & Siti Rahaimah, 2019; Sa'adiah, 2022; Andin & Rosmiza, 2023). Cabaran ini merangkumi sistem pendidikan termasuklah di pendidikan di prasekolah atau

tadika (Khusnidar, 2019). Terdapat beberapa isu yang perlu dijelaskan dalam kajian ini.

a) Isu kepimpinan transformasional pemimpin, spiritualiti dan efikasi sendiri di prasekolah.

Masalah berkaitan dengan tahap kepimpinan transformasional, spiritualiti, dan efikasi sendiri guru di prasekolah swasta di Pulau Pinang berpunca daripada cabaran yang dihadapi oleh institusi pendidikan tersebut. Dalam beberapa tahun kebelakangan ini, terdapat kebimbangan yang semakin meningkat mengenai kualiti pendidikan (Zuriani Hanim & Mahaliza, 2021) dan keseluruhan persekitaran sekolah di prasekolah swasta. Laporan isu seperti semangat guru yang tidak mencukupi, kesukaran dalam pengurusan bilik darjah sehingga mempengaruhi pencapaian telah timbul dalam konteks prasekolah (Fan & Chang, 2019). Cabaran ini selalunya boleh dikaitkan dengan amalan kepimpinan yang tidak berkesan dan pasif dalam prasekolah swasta ini. Dengan menjalankan kajian ini, kita boleh mendedahkan punca isu ini dan berusaha ke arah penyelesaian holistik yang menggalakkan pengalaman pengajaran dan pembelajaran yang lebih baik di prasekolah swasta di Pulau Pinang.

b) Kurang kajian empirikal berkaitan kepimpinan transformasional dengan efikasi sendiri guru di prasekolah

Pengaruh antara kepimpinan transformasi dan efikasi sendiri guru di prasekolah swasta di Pulau Pinang merupakan bidang kajian yang kritikal kerana kesan langsungnya terhadap kualiti pendidikan. Masalahnya timbul daripada fakta bahawa banyak prasekolah swasta menghadapi cabaran berkaitan efikasi sendiri guru, yang merujuk kepada kepercayaan guru (Cui, 2023) terhadap keupayaan mereka untuk mengajar dan mengurus murid dengan berkesan. Apabila guru kurang yakin dengan

kebolehan mereka, ia boleh membawa kepada penurunan kualiti pengajaran, semangat rendah, dan kesukaran dalam mengekalkan disiplin bilik darjah (Boonyoo et al., 2020). Walau bagaimanapun, sejauh mana pengaruh ini dan manifestasi khususnya dalam prasekolah swasta di Pulau Pinang masih tidak jelas. Oleh itu, adalah penting untuk meneroka dan mengenal pasti sifat sebenar perhubungan ini untuk menangani isu yang berkaitan dengan efikasi sendiri guru dengan lebih baik dalam persekitaran pendidikan ini.

Sebaliknya, memahami bagaimana gaya kepimpinan boleh menghalang atau gagal memberi kesan kepada efikasi sendiri boleh membimbing program pembangunan kepimpinan di prasekolah swasta (Kirkiç & Çetinkaya, 2020). Penyelidikan ini akan menyumbangkan pandangan berharga tentang hubungan dinamik antara kepimpinan dan efikasi sendiri guru dalam konteks pendidikan prasekolah swasta di Pulau Pinang, menawarkan penyelesaian praktikal untuk meningkatkan kualiti pengalaman pengajaran dan pembelajaran.

c) Sukar untuk menentukan kesan kepimpinan transformasi dan spiritualiti di prasekolah

Apabila spiritualiti dalam kalangan guru prasekolah rendah, ia boleh membawa beberapa akibat yang ketara kepada kedua-dua pendidik dan murid dalam persekitaran pembelajaran. Spiritualiti yang rendah boleh menyebabkan hilangnya rasa tujuan dan makna dalam peranan mereka sebagai pendidik di peringkat prasekolah (Shuen & Zhooriyati, 2021). Ini boleh mengakibatkan penurunan motivasi dan semangat, yang berpotensi menjejaskan kualiti pengajaran dan penglibatan murid. Spiritualiti akan membimbing moral dan individu untuk membuat keputusan yang beretika. Apabila guru kekurangan bimbingan ini, mereka mungkin bergelut dengan dilema moral, yang

berpotensi membuat pilihan yang tidak sesuai dengan kepentingan murid mereka atau komuniti sekolah. Prasekolah adalah masa yang penting untuk pembangunan moral dan sahsiah kanak-kanak kecil (Herman et al., 2023). Jika spiritualiti guru rendah, mereka mungkin kurang berkesan dalam menyampaikan nilai, empati, dan tingkah laku beretika kepada murid mereka, menghalang pertumbuhan keseluruhan mereka (Stockinger, 2019). Spiritualiti yang rendah juga boleh menyumbang kepada peningkatan tekanan dan keletihan dalam kalangan guru. Apabila pendidik tidak menemui kepuasan dan tujuan peribadi dalam kerja mereka, mereka mungkin lebih terdedah kepada perasaan keletihan dan kekecewaan. Walau bagaimanapun, sejauh mana kepimpinan transformasi, yang mempunyai keupayaannya untuk memberi inspirasi dan menerapkan nilai, memberi impak kepada spiritualiti guru dan pelajar dalam konteks khusus prasekolah swasta di Pulau Pinang masih belum diterokai.

d) Masalah untuk meningkatkan efikasi sendiri guru yang rendah

Sekiranya efikasi sendiri dalam kalangan guru di prasekolah swasta adalah rendah, ia boleh membawa kepada pelbagai masalah yang ketara dalam persekitaran pendidikan prasekolah. Efikasi sendiri yang rendah boleh mengakibatkan penurunan keyakinan terhadap kebolehan mengajar mereka, yang boleh menyebabkan pengajaran terhadap murid prasekolah yang kurang berkesan (Lee et al., 2023; Hu et al., 2019), penglibatan murid yang berkurangan (Chwastek et al., 2021) dan pencapaian akademik yang lebih rendah. Guru yang mempunyai efikasi sendiri yang rendah mungkin lebih teragak-agak untuk melaksanakan strategi pengajaran yang inovatif atau menangani isu pendidikan yang mencabar, menghalang kemajuan Pendidikan (Plotka, 2019). Oleh itu, menangani dan meningkatkan efikasi sendiri guru prasekolah adalah penting untuk mewujudkan persekitaran pembelajaran yang positif dan berkesan.

Selain itu, isu seperti elemen spiritualiti yang kukuh boleh menyediakan guru dengan mekanisme untuk menangani tekanan, cabaran, dan halangan, yang biasa berlaku dalam profesion perguruan. Seterusnya, boleh meningkatkan keberkesanan diri mereka dengan mengurangkan perasaan tidak berdaya dan meningkatkan keyakinan mereka terhadap keupayaan mereka untuk menangani kesukaran dengan berkesan. Namun begitu, kajian empirikal perlu dijalankan untuk menentukan adalah wujud kesan secara statistik hubungan antara spiritualiti dan efikasi sendiri seperti yang diterangkan dalam teori.

1.4 Objektif Kajian

Berdasarkan pernyataan masalah, kajian ini akan mengkaji Pengaruh Kepimpinan Transformasional Terhadap Efikasi Kendiri Guru Prasekolah Swasta: Spiritualiti Sebagai Mediator. Maka, objektif kajian ini adalah untuk:

1. Mengenal pasti tahap kepimpinan transformasional pemimpin, spiritualiti dan efikasi sendiri guru di prasekolah swasta Pulau Pinang.
2. Mengenal pasti pengaruh antara kepimpinan transformasional dengan efikasi sendiri guru di prasekolah swasta Pulau Pinang.
3. Mengenal pasti pengaruh antara kepimpinan transformasional dengan spiritualiti di prasekolah swasta Pulau Pinang.
4. Mengenal pasti pengaruh antara spiritualiti dengan efikasi sendiri guru di prasekolah swasta Pulau Pinang.
5. Mengenal pasti peranan spiritualiti di prasekolah sebagai mediator yang signifikan terhadap hubungan antara kepimpinan transformasional dan efikasi sendiri guru di prasekolah swasta Pulau Pinang.

6. Mengetahui pasti peranan demografi seperti umur, pengalaman kerja dan tahap pendidikan sebagai moderator yang signifikan terhadap hubungan antara kepemimpinan transformasional dan efikasi sendiri guru di prasekolah swasta Pulau Pinang.
7. Mengetahui pasti amalan kepemimpinan transformasional pemimpin terhadap efikasi sendiri dan spiritualiti guru prasekolah swasta Pulau Pinang.
8. Mengetahui pasti perkaitan antara kepemimpinan transformasional pemimpin dalam mempengaruhi efikasi sendiri guru prasekolah swasta Pulau Pinang.

1.5 Persoalan Kajian

Berdasarkan kepada objektif kajian yang telah disenaraikan, persoalan kajian adalah seperti berikut:

1. Adakah tahap kepemimpinan transformasional pemimpin, spiritualiti dan efikasi sendiri guru di prasekolah swasta Pulau Pinang?
2. Adakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan efikasi sendiri guru di prasekolah swasta Pulau Pinang?
3. Adakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan spiritualiti di prasekolah swasta Pulau Pinang?
4. Adakah terdapat pengaruh yang signifikan antara spiritualiti dengan efikasi sendiri guru di prasekolah swasta Pulau Pinang?

5. Adakah spiritualiti di prasekolah berperanan sebagai mediator yang signifikan terhadap hubungan antara kepimpinan transformasional dan efikasi sendiri guru di prasekolah swasta Pulau Pinang?
6. Adakah pengaruh demografi seperti umur, pengalaman kerja dan tahap pendidikan berperanan sebagai moderator yang signifikan terhadap hubungan antara kepimpinan transformasional dan efikasi sendiri guru di prasekolah swasta Pulau Pinang?
7. Sejauh manakah amalan kepimpinan transformasional pemimpin terhadap efikasi sendiri dan spiritualiti guru prasekolah swasta Pulau Pinang ?
8. Sejauh manakah perkaitan antara kepimpinan transformasional pemimpin dalam mempengaruhi efikasi sendiri guru prasekolah swasta Pulau Pinang?

1.6 Hipotesis Kajian

Hipotesis penyelidikan adalah komponen penting dalam kajian penyelidikan kerana ia berfungsi sebagai cadangan yang boleh diuji tentang hubungan antara variabel. Seperti yang dijelaskan oleh Harrison et al. (2020), hipotesis adalah ramalan atau tekaan yang dilakukan oleh penyelidik berkenaan dengan hasil hubungan antara variable yang dikaji. Hipotesis ini membimbing proses penyelidikan dengan membentuk ramalan khusus yang boleh diuji secara empirikal dan disahkan atau disangkal melalui analisis data. Penerangan hipotesis akan menambah ketepatan dan hala tuju kepada penyelidikan, membantu penyelidik menumpukan usaha mereka untuk menjawab soalan tertentu atau meneroka hipotesis tertentu. Dengan merumuskan hipotesis, penyelidik membuat objektif penyelidikan mereka jelas,

mbolehkan menilai dengan teliti kesahihan andaian dan menyumbang kepada pengetahuan yang saintifik. Pada dasarnya, hipotesis penyelidikan membentuk rangka kerja yang berstruktur untuk meningkatkan pemahaman terhadap sesuatu yang berlaku.

Berdasarkan objektif dan persoalan kajian di atas, maka hipotesis alternatif telah dibentuk seperti berikut:

H_{a1}: Kepimpinan transformasional mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap efikasi sendiri guru di prasekolah swasta Pulau Pinang.

H_{a2}: Kepimpinan transformasional mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap spiritualiti di prasekolah swasta Pulau Pinang.

H_{a3}: Spiritualiti mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap efikasi sendiri guru di prasekolah swasta Pulau Pinang.

H_{a4}: Spiritualiti di prasekolah berperanan sebagai mediator yang signifikan terhadap hubungan antara kepimpinan transformasional dan efikasi sendiri guru di prasekolah swasta Pulau Pinang.

H_{a5}: Faktor demografi berperanan sebagai moderator yang signifikan terhadap hubungan antara kepimpinan transformasional dan efikasi sendiri guru di prasekolah swasta Pulau Pinang.

H_{a5a}: Umur berperanan sebagai moderator yang signifikan terhadap hubungan antara kepimpinan transformasional dan efikasi sendiri guru di prasekolah swasta Pulau Pinang.

H_a5b: Pengalaman kerja berperanan sebagai moderator yang signifikan terhadap hubungan antara kepimpinan transformasional dan efikasi sendiri guru di prasekolah swasta Pulau Pinang.

H_a5c: Tahap pendidikan berperanan sebagai moderator yang signifikan terhadap hubungan antara kepimpinan transformasional dan efikasi sendiri guru di prasekolah swasta Pulau Pinang.

1.7 Kepentingan Kajian

Antara kepentingan yang diutamakan dalam menjalankan kajian ini adalah seperti berikut:

1. Sumber rujukan kepada pihak-pihak pengurusan prasekolah swasta
Kajian ini adalah penting dalam memberikan maklumat serta sumber rujukan kepada pihak-pengurusan dalam bidang pendidikan awal kanak-kanak terutama di prasekolah swasta. Kajian ini juga membantu terutamanya pihak pemimpin prasekolah untuk mengenalpasti gaya kepimpinan yang diamalkannya serta merangka strategi baru bagi mempertingkatkan kualiti gaya kepimpinannya supaya matlamat prasekolah tersebut dapat dicapai. Secara tidak langsung, kajian ini diharapkan dapat menambahkan literatur menjadi satu penemuan baru dalam konteks kajian penyelidikan di Malaysia.
2. Meningkatkan Keberkesanan Guru
Penyelidikan ini mengkaji bagaimana kepimpinan transformasi memberi kesan kepada efikasi sendiri guru prasekolah swasta. Memahami hubungan ini adalah penting untuk meningkatkan keberkesanan pengajaran. Tahap efikasi sendiri yang lebih tinggi dalam kalangan guru dikaitkan dengan amalan

pengajaran yang lebih yakin dan cekap, akhirnya memberi manfaat kepada pengalaman pembelajaran murid.

3. Menyokong Kesejahteraan Guru

Kajian ini dapat menyokong kepentingan kesejahteraan emosi dan psikologi guru dalam proses pendidikan. Dapatan mengenai spiritualiti dapat mempengaruhi keberkesanan diri yang menggalakkan daya tahan guru untuk mempunyai kepuasan kerja yang positif.

4. Membantu penyelidikan dan dasar

Dapatan kajian ini berpotensi untuk menyumbang kepada penyelidikan pendidikan memberi inspirasi kepada penyelidikan lanjutan tentang hubungan antara kepimpinan, spiritualiti guru, dan efikasi sendiri yang bertujuan untuk meningkatkan kualiti pendidikan prasekolah. Kajian ini memberikan data yang baharu kepada pihak Kementerian Pendidikan Malaysia. Sehubungan itu, dapatan ini dapat memberi maklum balas kepada pihak penggubal polisi dan pentadbiran sama ada di peringkat kementerian pendidikan Malaysia mahupun peringkat prasekolah. Secara tidak langsung, dapat membentuk konsep kerja yang lebih bermakna kepada seseorang guru dan sentiasa mempunyai kepekaan kepada komuniti demi mencapai matlamat organisasi tersebut.

5. Menyumbang kepada Kepimpinan Pendidikan

Penyelidikan ini memberi penerangan tentang peranan kepimpinan dalam pendidikan, terutamanya dalam konteks prasekolah swasta. Ia memberikan pandangan tentang cara amalan kepimpinan transformasional boleh memperkasakan guru dan memberi kesan kepada efikasi sendiri mereka,

sekaligus membimbing pemimpin sekolah dalam memupuk persekitaran kerja yang positif.

1.8 Batasan Kajian

Batasan kajian yang akan dibincangkan merangkumi tempat kajian, reka bentuk kajian, instrumen kajian, sampel kajian, aspek kajian dan masa kajian yang digunakan. Kajian ini hanya melibatkan kajian pendidikan di peringkat prasekolah sahaja. Tempat kajian yang dipilih bagi menjalankan kajian ini adalah di Prasekolah Swasta, Pulau Pinang. Ini bermakna segala dapatan yang diperolehi melalui kajian ini hanya akan mewakili situasi terkini pendidikan prasekolah di kawasan tersebut sahaja.

Reka bentuk kajian ini melibatkan kajian kuantitatif dan kualitatif. Bagi reka bentuk kuantitatif di mana kajian ini hanya melibatkan pemilihan sampel secara rawak di prasekolah swasta di Pulau Pinang. Walaupun terdapat seramai 2054 orang guru prasekolah swasta di negeri Pulau Pinang, kajian ini hanya mendapatkan 322 responden guru-guru yang sedang berkhidmat di Prasekolah Swasta. Instrumen yang digunakan dalam kajian ini ialah soal selidik dan berfokuskan kepada guru sahaja dan tidak melibatkan pengetua prasekolah tersebut. Seterusnya, bagi reka bentuk kualitatif, temu bual separa berstruktur akan dijalankan bagi memperkukuhkan dapatan kuantitatif. Data yang diperolehi hanya dilihat dari segi wujudnya pengaruh antara beberapa pembolehubah tanpa melakukan sebarang manipulasi.

Tempoh masa yang dianggarkan bagi melaksanakan kajian ini adalah dalam lingkungan 36 bulan dalam lingkungan pengajian penyelidikan. Kajian ini fokus kepada satu variabel bebas, satu variabel bersandar, dua faktor pengantara iaitu spiritualiti di prasekolah dan faktor demografi. Hal ini adalah untuk memastikan kajian ini dapat dilaksanakan dengan lebih sistematik. Maklumat yang diperolehi daripada kajian ini

adalah berdasarkan pada masa kajian ini dilaksanakan. Secara tidak langsung, generalisasi dan kesimpulan yang berbeza boleh terjadi jika berlaku sebarang perubahan kelak terutamanya dalam bidang pendidikan awal kanak-kanak serta pengurusan sekolah.

Kepimpinan Transformasional dan efikasi sendiri guru di samping spiritualiti sebagai mediator hanya terbatas melalui persepsi yang diberikan oleh guru-guru melalui soal selidik. Terdapat juga kemungkinan dapatan yang lebih baik daripada persepsi kumpulan guru lain secara khusus di prasekolah yang tidak dimasukkan dalam perbincangan kajian ini.

Kajian ini juga menggunakan soal selidik sebagai instrumen untuk mengumpul data. Soal selidik yang telah diadaptasikan daripada kajian-kajian lepas. Maka, akan wujud perbezaan sosiobudaya setiap individu yang memberikan impak terhadap tafsiran istilah-istilah yang digunakan sebagai item dalam soal selidik. Oleh itu, kajian ini hanya meneliti kepada tiga variabel yang dikaji sahaja iaitu kepimpinan transformasional, efikasi sendiri guru dan spiritualiti di prasekolah.

1.9 Definisi Operasional

Bahagian ini memperincikan tentang konsep serta istilah yang merupakan pengukur penting dalam kajian ini. Konsep dan istilah berkenaan ialah kepimpinan transformasional, efikasi sendiri guru, spiritualiti dan prasekolah swasta.

1.9.1 Kepimpinan Transformasional

Konteks kajian ini mendefinisikan kepimpinan transformasional sebagai kemampuan pemimpin iaitu pengetua dalam mempengaruhi pengikutnya dalam

melakukan perubahan kepada organisasi sekolah sekaligus dapat mengubah tingkah laku, sikap dan cara berfikir guru-gurunya bagi mencapai matlamat organisasi yang ditetapkan. Kepimpinan ini juga berfungsi mengkoordinasikan organisasinya dengan merangsang perubahan melalui kemahiran yang dimiliki olehnya.

Berdasarkan kajian Wang et al. (2019), mengenai ciri-ciri kepimpinan transformasional dalam kalangan pengetua prasekolah swasta. Menurutnya, penyelidikan tentang ciri-ciri pemimpin dan persekitaran organisasi telah menunjukkan bahawa kepimpinan transformasional memberi kesan positif kepada pembentukan persekitaran organisasi yang cekap, berwawasan dan berorientasikan misi. Pendapat yang sama dijelaskan oleh Kohan dan Safari (2018) bahawa, kepimpinan transformasi ialah apabila pemimpin mempengaruhi ahli organisasi melalui ciri-ciri karisma dan kualiti intrinsik yang terdapat pada mereka.

Walaupun, Carr et al. (2009) juga menjelaskan bahawa kepimpinan pengetua di prasekolah perlu memberi tumpuan kepada aspek berikut. Pertama, pengetua prasekolah harus menjelaskan visi sekolah dan matlamat kurikulum. Kedua, pengetua perlu meningkatkan pengetahuan, sikap dan kemahiran guru dan kakitangan sokongan untuk memastikan mereka menyediakan perkhidmatan yang berkualiti untuk kanak-kanak. Ketiga, pengetua menjalankan pengurusan luaran dan dalaman serta komunikasi dalam organisasi.

Konsep kepimpinan adalah berdasarkan teori Burns (1978) dan Bass (1985). Definisi kepimpinan transformasional dijelaskan oleh Burns (1978) bahawa pemimpin transformasional merupakan individu yang ideal serta memiliki nilai moral yang tinggi. Pemimpin ini juga mementingkan pencapaian matlamat organisasi serta dinilai melalui kebolehan pemimpin untuk bersosial dan mewujudkan hubungan dengan

pengikutnya bagi meningkatkan tahap moral dan motivasi diri. Manakala, berdasarkan Bass (1985) menyatakan bahawa kepimpinan transformasional berlaku apabila pemimpin memperluaskan dan meningkatkan kepentingan pekerja mereka dengan mengutamakan kesedaran terhadap tujuan dan penerimaan terhadap misi kumpulan serta mendorong pekerja mereka bagi melihat kepentingan kumpulan melebihi kepentingan diri sendiri.

Terdapat empat dimensi utama kepimpinan transformasional pengetua yang ditonjolkan dalam kajian ini yang diambil daripada Bass (1999, 2000), Bass dan Avolio (1990), Bass dan Bass (2008).

1.9.1(a) Pengaruh yang Ideal

Bagi konteks kajian ini, pengaruh yang ideal merujuk kepada pengetua yang dijadikan sebagai *role model* kepada guru-guru kerana mempunyai kemampuannya yang luar biasa serta nilai-nilai etika yang tinggi untuk mempengaruhi pengikutnya. Pengetua juga seorang yang dihormati, dikagumi, mempunyai misi yang jelas, dan berani dalam mengambil risiko demi mencapai matlamat yang ditetapkan dan memimpin guru-gurunya kearah kejayaan tersebut.

Merujuk kepada Bass (2000), pengaruh yang ideal menggambarkan pemimpin yang bertindak sebagai contoh kepada pengikutnya serta menjelaskan visi dan misi organisasi secara jelas bagi mendapat penghormatan dan kepercayaan yang tinggi dari pengikut mereka. Bass (1999), menjelaskan bahawa pemimpin merancang masa depannya dengan menetapkan standard yang perlu dicapai oleh pengikutnya.