

Peranan Keterlibatan sebagai Mediator bagi Hubungan antara Efikasi Kendiri dan Kepuasan Guru Prasekolah Lelaki (*Work Engagement as a Mediator Between Self-Efficacy and Job Satisfaction Among Male Preschool Teachers*)

Azali Jumaren^{1*}, Madhyazhagan Ganesan¹, Mariani Md Nor²

¹ Department of Educational Psychology and Counselling, Faculty of Education, University of Malaya, 50603, Kuala Lumpur, Malaysia

² Faculty of Education, Languages, Psychology, and Music (FoELPM), SEGi University, Kota Damansara, Selangor, Malaysia

*Pengarang Koresponden: azalijumaren@gmail.com

Received: 23 April 2025 | Accepted: 25 May 2025 | Published: 30 June 2025

DOI: <https://doi.org/10.55057/jdpd.2025.7.2.10>

Abstrak: *Kajian ini bertujuan untuk mengkaji peranan keterlibatan guru sebagai konstruk mediator dalam hubungan antara efikasi kendiri dan kepuasan kerja dalam kalangan guru lelaki prasekolah di Malaysia, berasaskan kerangka Social Cognitive Career Theory (SCCT). Ketidakseimbangan jantina dalam pendidikan awal serta tekanan sosial yang dihadapi oleh guru lelaki menimbulkan keperluan untuk memahami faktor psikologi yang mempengaruhi kesejahteraan kerjaya mereka. Reka bentuk kajian kuantitatif menggunakan pendekatan tinjauan keratan rentas melibatkan 300 orang guru prasekolah lelaki dari lima zon utama di Malaysia. Data dianalisis menggunakan Analisis Persamaan Berstruktur (SEM) dengan AMOS versi 24. Hasil menunjukkan efikasi kendiri mempunyai hubungan langsung yang signifikan terhadap keterlibatan kerja ($\beta = .700, p < .001$) dan kepuasan kerja ($\beta = .401, p < .001$), manakala keterlibatan kerja turut mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan ($\beta = .598, p < .001$). Analisis mediator menggunakan kaedah bootstrapping mengesahkan keterlibatan kerja sebagai mediator separa dalam hubungan antara efikasi kendiri dan kepuasan kerja (kesan tidak langsung = $.419, p = .001$). Kajian ini menyumbang kepada perluasan aplikasi SCCT dalam konteks bidang kerjaya bukan traditional serta menyarankan keperluan intervensi dasar dan latihan yang menyokong efikasi dan keterlibatan guru lelaki bagi meningkatkan kelestarian kerjaya dalam pendidikan awal.*

Kata Kunci: Efikasi Kendiri, Keterlibatan Guru, Kepuasan Kerja, Guru Lelaki, Prasekolah, SCCT

Abstract: *This study aims to examine the role of teacher work engagement as a mediating construct in the relationship between self-efficacy and job satisfaction among male preschool teachers in Malaysia, based on the framework of Social Cognitive Career Theory (SCCT). The persistent gender imbalance in early childhood education, alongside the sociocultural challenges faced by male teachers, necessitates a deeper understanding of the psychological factors influencing their career well-being. A quantitative cross-sectional survey design was employed, involving 300 male preschool teachers across five major zones in Malaysia. Data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) via AMOS version 24. Findings revealed that self-efficacy had a significant direct relationship with work engagement ($\beta = .700, p < .001$) and job satisfaction ($\beta = .401, p < .001$), while work engagement also significantly influenced job satisfaction ($\beta = .598, p < .001$). Mediation analysis using the*

bootstrapping method confirmed that work engagement functioned as a partial mediator between self-efficacy and job satisfaction (indirect effect = .419, $p = .001$). This study contributes to the extension of SCCT in the context of non-traditional career fields and highlights the need for policy and professional development interventions that strengthen male teachers' self-efficacy and engagement to enhance career sustainability in early childhood education.

Keywords: Self-Efficacy, Teacher Engagement, Job Satisfaction, Male Preschool Teachers, SCCT

1. Pendahuluan

Pendidikan awal kanak-kanak merupakan asas penting kepada pembangunan kognitif, sosial dan emosi individu. Dalam konteks Malaysia, guru prasekolah memainkan peranan kritikal dalam merealisasikan aspirasi negara terhadap pembangunan modal insan berkualiti, sebagaimana yang digariskan dalam Pelan Strategik Kementerian Pendidikan Malaysia 2024 hingga 2030, yang menekankan pembangunan profesionalisme guru dan keadilan sosial dalam sistem pendidikan (KPM, 2024). Namun begitu, ketidakseimbangan jantina kekal sebagai isu berterusan, dengan penyertaan guru lelaki dalam bidang pendidikan awal masih rendah dan sering terhalang oleh stereotaip sosial, kekaburan peranan serta tekanan institusi (Cruickshank et al., 2018; Peeters et al., 2015).

Kajian menunjukkan bahawa persepsi masyarakat, tekanan budaya, dan cabaran dalam mengurus maskuliniti serta sensitiviti gender telah menjejaskan daya tarikan profesion ini dalam kalangan lelaki (Rodger et al., 2024; Moosa & Bhana, 2023; Haines et al., 2024). Dalam persekitaran kerja yang didominasi oleh wanita, guru lelaki menghadapi cabaran psikososial yang boleh menjejaskan identiti profesional dan kesejahteraan kerja mereka (Sullivan et al., 2020; Bonnett & Wade, 2022). Salah satu indikator utama kesejahteraan ialah kepuasan kerja, iaitu tahap keserasian antara jangkaan individu dengan realiti persekitaran kerja mereka (Spector, 1997). Kajian lepas turut menunjukkan bahawa tahap efikasi sendiri, atau kepercayaan terhadap keupayaan sendiri, mempunyai pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dalam kalangan guru (Klassen & Chiu, 2010; Kasalak & Dağyar, 2020).

Namun begitu, hubungan antara efikasi sendiri dan kepuasan kerja tidak berlaku secara linear semata-mata. Menurut kerangka Social Cognitive Career Theory (SCCT), hubungan ini turut dipengaruhi oleh faktor perantara seperti keterlibatan kerja, iaitu sejauh mana seseorang guru terlibat secara kognitif, emosi dan sosial dalam menjalankan tugas profesional mereka (Lent & Brown, 2006). Kajian menunjukkan bahawa keterlibatan kerja bertindak sebagai mekanisme psikologi yang menerjemahkan efikasi sendiri kepada hasil kerjaya positif seperti kepuasan kerja (Granziera & Perera, 2019; Klassen et al., 2013). Guru yang mempunyai efikasi sendiri tinggi lazimnya menunjukkan keterlibatan kerja yang lebih mendalam, yang kemudiannya membawa kepada tahap kepuasan kerja yang lebih tinggi (Ortan et al., 2021; Biçer et al., 2023).

Walaupun hubungan ini telah diperakui dalam beberapa konteks antarabangsa, kajian empirikal tempatan yang mengkaji peranan mediator keterlibatan kerja dalam hubungan antara efikasi sendiri dan kepuasan kerja, khususnya dalam kalangan guru prasekolah lelaki, masih terhad. Justeru, kajian ini bertujuan untuk membina dan menguji model konseptual yang menempatkan keterlibatan guru sebagai konstruk mediator dalam hubungan antara efikasi sendiri dan kepuasan kerja, berdasarkan kerangka SCCT. Penemuan kajian dijangka

memberikan sumbangan penting kepada dasar dan amalan pendidikan awal yang lebih inklusif dan berasaskan bukti, serta menyokong agenda kesejahteraan guru dalam sistem pendidikan nasional (OECD, 2019; Haines et al., 2024).

2. Tinjauan Literatur

2.1 Teori Kerjaya Sosial-Kognitif (SCCT)

Teori Kerjaya Sosial-Kognitif (SCCT) yang diasaskan oleh Lent, Brown dan Hackett (1994, 2006) menjelaskan bagaimana efikasi sendiri, jangkaan hasil, dan matlamat kerjaya berinteraksi dengan faktor kontekstual dalam mempengaruhi aspirasi dan kepuasan kerja. Teori ini menekankan bahawa efikasi sendiri bukan sahaja berperanan sebagai peramal kepada pencapaian kerjaya, tetapi juga bertindak melalui keterlibatan kerja sebagai mekanisme tingkah laku yang membawa kepada hasil kerjaya positif.

Keabsahan model SCCT telah disokong secara konsisten melalui pelbagai kajian empirikal. Duffy dan Lent (2009) melaporkan bahawa efikasi sendiri ($\beta = .43$) dan jangkaan hasil ($\beta = .28$) menyumbang kepada 44% variasi kepuasan kerja ($R^2 = .44$). Kajian oleh Lent et al. (2011) dan Lee & Shin (2017) turut menunjukkan bahawa sokongan kontekstual dan efikasi sendiri memainkan peranan penting dalam meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja dalam kalangan guru ($r = .59$, $p < .01$). Sementara itu, dapatan daripada Çarkıt (2023) menunjukkan bahawa keterlibatan kerja bertindak sebagai mediator yang signifikan antara efikasi sendiri dan kepuasan kerja ($R^2 = .49$).

Tambahan pula, keberkesanan SCCT turut terbukti dalam kalangan populasi minoriti seperti bidang kerjaya bukan tradisional. Sevilla dan Rangel (2024) serta Dos Santos (2020) mendapati bahawa efikasi sendiri dalam kalangan lelaki yang bekerja dalam profesion dominasi wanita seperti kejururawatan dipengaruhi oleh stereotaip jantina dan sokongan sosial, yang seterusnya memberi kesan kepada keterlibatan dan kepuasan kerja. Kajian oleh Cruickshank (2018) pula menekankan cabaran serupa yang dihadapi oleh guru lelaki dalam konteks pendidikan awal, termasuk cabaran dalam membina identiti profesional yang kukuh.

Selanjutnya, kajian meta analisis oleh Mohd Rasdi dan Ahrari (2020) menyimpulkan bahawa konstruk utama dalam SCCT iaitu efikasi sendiri, jangkaan hasil dan matlamat kerjaya mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan hidup dan kerja, dengan keterlibatan dikenal pasti sebagai mediator utama. Kajian-kajian terkini tempatan dan antarabangsa turut menyokong fleksibiliti SCCT dalam menangani cabaran kerjaya dalam era pasca pandemik, di mana faktor psikososial seperti efikasi sendiri, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja menjadi semakin penting dalam persekitaran kerja yang kompleks dan berubah-ubah (Wang et al., 2022).

Berdasarkan kekuatan teori dan bukti empirikal yang luas, SCCT dipilih sebagai kerangka utama dalam kajian ini untuk meneroka peranan keterlibatan guru sebagai pemboleh ubah mediator dalam hubungan antara efikasi sendiri dan kepuasan kerja guru lelaki prasekolah di Malaysia.

2.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merujuk kepada keadaan emosi yang menyenangkan hasil daripada penilaian individu terhadap sejauh mana pekerjaan memenuhi nilai dan jangkaan mereka (Locke, 1976). Menurut Spector (1997), kepuasan kerja merangkumi gabungan reaksi afektif dan kognitif terhadap pelbagai aspek pekerjaan termasuk ganjaran, sokongan sosial, peluang pembangunan

kerjaya, serta hubungan interpersonal di tempat kerja. Dalam konteks pendidikan, kepuasan kerja guru lazimnya dikaitkan dengan kecekapan pengajaran, motivasi, dan keinginan untuk terus kekal dalam profesion.

Antara faktor yang dikenal pasti sebagai penentu utama kepuasan kerja guru termasuklah pengiktirafan, autonomi profesional, sokongan pentadbiran, keseimbangan beban tugas, dan suasana kerja yang positif. Kajian oleh Gazi et al. (2024) mendapati bahawa tahap kepuasan kerja yang tinggi boleh meningkatkan kesetiaan organisasi dan tingkah laku kerja yang proaktif. Tambahan pula, kajian meta analisis oleh Wartenberg et al. (2023) menunjukkan bahawa kepuasan kerja mempunyai korelasi positif yang signifikan dengan prestasi kerja ($r = .45$), keterlibatan kerja ($r = .51$), dan kesejahteraan emosi ($r = .49$), serta korelasi negatif dengan tekanan kerja ($r = -.38$) dan burnout ($r = -.41$).

Secara empirikal, hubungan antara efikasi sendiri dan kepuasan kerja telah dibuktikan secara konsisten. Sebagai contoh, Bakar dan Amat (2022) melaporkan korelasi positif yang signifikan antara kedua-dua konstruk tersebut ($r = .58$, $p < .01$), manakala Mohd Sukor dan Hussin (2019) mendapati efikasi sendiri menyumbang kepada 41.2% variasi dalam kepuasan kerja ($R^2 = .412$). Dapatan ini turut disokong oleh Çarkıt (2023) yang mencatatkan korelasi kukuh antara efikasi sendiri dan kepuasan kerja ($r = .62$, $p < .01$).

Dalam konteks gender, kajian oleh Şahin dan Sak (2016) mendapati bahawa guru lelaki prasekolah menunjukkan tahap kepuasan kerja yang lebih rendah berbanding guru wanita, terutamanya dari aspek sokongan pentadbiran dan beban kerja yang dirasakan tidak seimbang. Dapatan ini memberikan justifikasi tambahan terhadap keperluan mengkaji secara mendalam faktor-faktor yang menyumbang kepada kepuasan kerja dalam kalangan guru lelaki dalam profesion yang didominasi wanita.

2.3 Efikasi Kendiri dan Kepuasan Kerja

Efikasi sendiri merujuk kepada kepercayaan individu terhadap keupayaannya melaksanakan tugas secara berkesan (Bandura, 1997). Dalam konteks pendidikan, efikasi sendiri guru merangkumi keyakinan dalam pengurusan bilik darjah, kecekapan pedagogi, dan keupayaan menjalin interaksi sosial yang efektif, yang secara keseluruhannya menyumbang kepada kesejahteraan kerja dan pencapaian profesional.

Hubungan antara efikasi sendiri dan kepuasan kerja telah disokong secara meluas oleh kajian terdahulu. Sebagai contoh, Biçer (2023) melaporkan bahawa efikasi sendiri menyumbang sebanyak 47% kepada variasi dalam kepuasan kerja ($R^2 = .47$), manakala Çarkıt (2023) mencatatkan korelasi kukuh antara kedua-dua konstruk tersebut ($r = .62$, $p < .01$) serta mengesahkan peranan mediasi keterlibatan kerja dalam hubungan tersebut ($R^2 = .49$). Dalam kajian oleh Klassen dan Chiu (2010), efikasi sendiri didapati meramalkan kepuasan kerja secara signifikan ($\beta = .35$), dengan kesan yang lebih kuat dalam kalangan guru lelaki, menunjukkan adanya perbezaan jantina dalam hubungan ini.

Dapatan ini turut diperkuat oleh kajian dalam konteks kerjaya bukan tradisional. Sevilla dan Rangel (2024) serta Sak (2015) mendapati bahawa tahap efikasi sendiri lelaki lebih rendah berbanding wanita dalam bidang kerja yang didominasi oleh wanita, dan keadaan ini memberi kesan negatif terhadap kepuasan kerja mereka. Sokongan kualitatif turut diberikan oleh Dos Santos (2020), yang mendapati bahawa efikasi sendiri yang rendah dalam kalangan pendidik lelaki dikaitkan dengan keletihan emosi dan kecenderungan untuk meninggalkan profesion.

Dalam konteks tempatan, hubungan antara efikasi sendiri dan kepuasan kerja turut disahkan melalui kajian empirikal. Taul et al. (2021) dan Mohd Sukor dan Hussin (2019) menunjukkan bahawa efikasi sendiri mempunyai hubungan signifikan dengan prestasi dan kepuasan kerja dalam kalangan guru di kawasan pedalaman ($r = .712$; $R^2 = .412$). Sementara itu, Bakar dan Amat (2022) merekodkan hubungan positif yang konsisten dalam kalangan guru sekolah menengah di Malaysia ($r = .58$, $p < .01$). Meta analisis oleh Klassen dan Tze (2014) yang melibatkan 43 kajian turut menyimpulkan bahawa efikasi sendiri mempunyai kesan sederhana hingga besar terhadap keberkesanan pengajaran dan kepuasan kerja guru (mean $r = .31$).

Secara keseluruhannya, bukti sedia ada telah mengesahkan bahawa efikasi sendiri merupakan asas psikologi yang penting dalam menjelaskan tahap kepuasan kerja guru. Implikasi ini lebih signifikan dalam kalangan guru lelaki prasekolah, yang beroperasi dalam konteks kerjaya dominasi wanita, di mana kepercayaan terhadap keupayaan diri menjadi pelindung psikososial terhadap tekanan jantina dan cabaran persekitaran kerja.

2.4 Keterlibatan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Keterlibatan kerja merujuk kepada keadaan psikologi positif yang dicirikan oleh semangat, dedikasi, dan penyerapan sepenuhnya dalam tugas yang dijalankan (Schaufeli, 2012). Dalam kerangka Social Cognitive Career Theory (SCCT), keterlibatan kerja berfungsi sebagai mekanisme tingkah laku yang menghubungkan efikasi sendiri dengan pelbagai hasil kerjaya positif, termasuk kepuasan kerja (Lent & Brown, 2006).

Hubungan antara keterlibatan kerja dan kepuasan kerja telah didokumenkan secara konsisten dalam literatur terdahulu. Klassen, Yerdelen dan Durksen (2013) mendapati bahawa guru yang menunjukkan tahap keterlibatan kerja yang tinggi turut melaporkan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kajian oleh Çarkit (2023) dan Skaalvik dan Skaalvik (2013) menunjukkan bahawa keterlibatan kerja menyumbang secara signifikan terhadap variasi kepuasan kerja, dengan nilai penjelasan setinggi 49% ($R^2 = .49$; $\beta = .51$, $p < .001$). Bukti ini turut disokong oleh kajian lintas budaya yang dijalankan oleh Klassen et al. (2012), yang memperkukuh kedudukan keterlibatan kerja sebagai prediktor sejangat kepada kepuasan kerja dalam pelbagai konteks pendidikan.

Selain dalam bidang pendidikan, pengaruh keterlibatan kerja turut diakui dalam sektor lain. Kajian oleh Husain et al. (2023) dalam kalangan kakitangan hospital awam di Indonesia mendapati bahawa keterlibatan kerja memberi kesan signifikan terhadap kepuasan kerja dan prestasi sumber manusia, sekali gus menunjukkan skop pengaruh keterlibatan yang meluas terhadap kesejahteraan kerjaya. Tambahan pula, Sharma dan Sood (2023) melaporkan hubungan langsung yang signifikan antara keterlibatan dan kepuasan kerja ($\beta = .41$, $p < .001$), dapatan yang turut disokong oleh kajian tempatan oleh Bakar dan Amat (2022) yang mendapati korelasi positif antara kedua-dua konstruk tersebut dalam kalangan guru ($r = .58$, $p < .01$).

Secara keseluruhannya, bukti empirikal yang kukuh menunjukkan bahawa keterlibatan kerja memainkan peranan penting dalam meramalkan tahap kepuasan kerja serta kesejahteraan kerjaya secara umum. Dalam konteks kajian ini, keterlibatan kerja dianggap sebagai pemboleh ubah utama yang menjelaskan bagaimana efikasi sendiri dapat diterjemahkan kepada kepuasan kerja, khususnya dalam kalangan guru lelaki prasekolah yang berhadapan dengan cabaran persekitaran kerja dalam profesion dominasi wanita.

2.5 Hubungan Antara Efikasi Kendiri, Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja

Social Cognitive Career Theory (SCCT) menegaskan bahawa efikasi sendiri mempunyai kesan langsung dan tidak langsung terhadap kepuasan kerja, dengan keterlibatan kerja berperanan sebagai pemboleh ubah mediator yang menghubungkan proses psikologi dan tingkah laku kerjaya (Lent et al., 2006). Dalam konteks pendidikan, ketiga-tiga konstruk ini iaitu efikasi sendiri, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja berinteraksi secara dinamik dalam membentuk kesejahteraan kerjaya guru.

Bukti empirikal menyokong hubungan selari antara ketiga-tiga konstruk ini. Kajian oleh Çarkıt (2023) dan Sharma dan Sood (2023) menunjukkan bahawa efikasi sendiri meningkatkan keterlibatan kerja, yang seterusnya meramalkan kepuasan kerja dengan nilai penjelasan yang tinggi ($R^2 = .49$; $\beta = .41$, $p < .001$). Høigaard et al. (2012) dalam kajian terhadap guru baharu melaporkan bahawa efikasi sendiri ($\beta = .35$) dan keterlibatan kerja ($\beta = .41$) merupakan prediktor signifikan kepuasan kerja, sambil mengurangkan keletihan emosi dan niat untuk berhenti kerja.

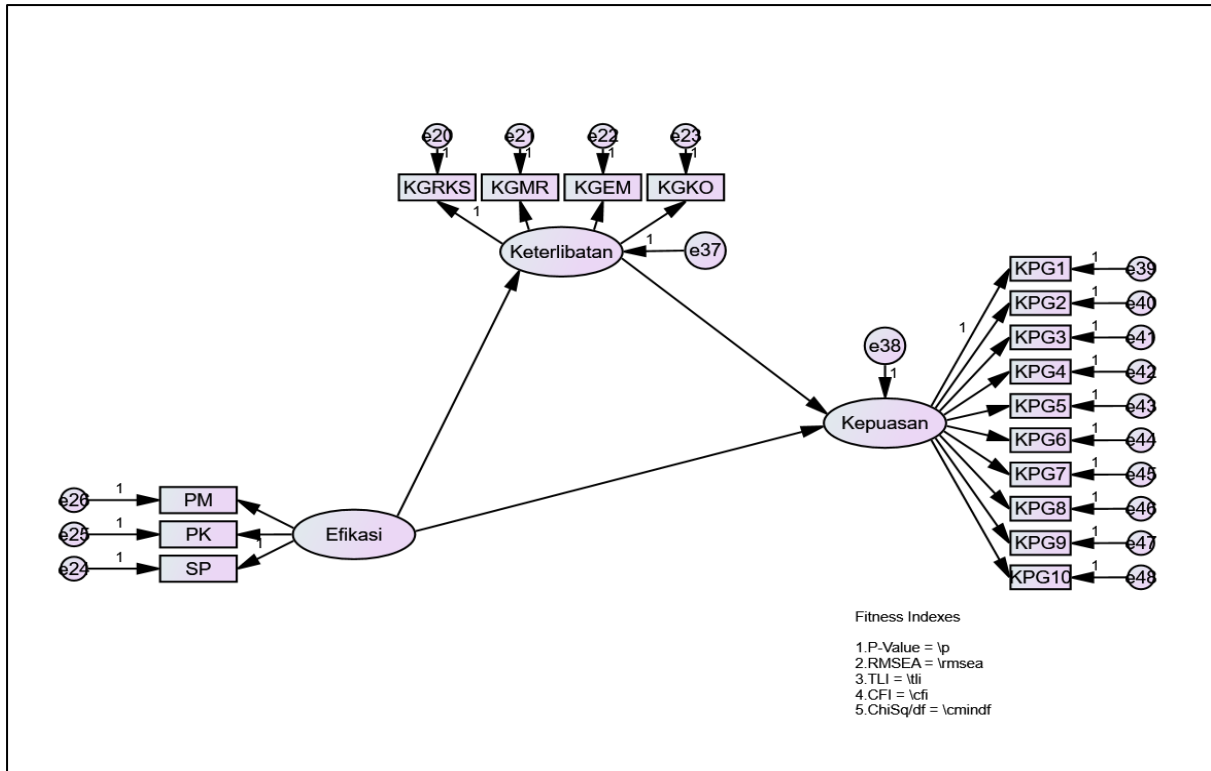
Kajian lebih khusus oleh Chan et al. (2020) terhadap 264 pembantu pengajar pendidikan khas di Hong Kong menunjukkan bahawa efikasi sendiri memberi kesan langsung terhadap keterlibatan kerja ($\beta = .52$, $p < .01$), manakala keterlibatan pula meramalkan kepuasan kerja secara signifikan ($\beta = .63$, $p < .01$). Ini menyokong model SCCT yang mengiktiraf keterlibatan sebagai saluran tingkah laku penting dalam menjana hasil kerjaya positif. Selain itu, kajian Klassen dan Chiu (2010) melibatkan 1,430 orang guru mendapati bahawa efikasi sendiri berupaya meramalkan kepuasan kerja secara signifikan ($\beta = .35$, $p < .001$). Menariknya, hubungan ini didapati lebih kuat dalam kalangan guru lelaki ($r = .49$) berbanding guru wanita ($r = .36$), menunjukkan bahawa faktor jantina memainkan peranan penting dalam mempengaruhi hubungan antara efikasi sendiri dan kepuasan kerja.

Selain itu juga, Perera et al. (2018) mendapati bahawa guru yang mempunyai efikasi sendiri tinggi dan ciri personaliti yang positif cenderung untuk lebih terlibat dalam kerja serta lebih puas dengan kerjaya mereka. Ini menunjukkan bahawa ketiga-tiga aspek iaitu efikasi sendiri, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja saling berkaitan dan saling menyokong. Dalam konteks tempatan, kajian oleh Bakar dan Amat (2022) turut menunjukkan hubungan positif yang kuat antara ketiga-tiga konstruk ini ($r = .54-.58$, $p < .01$), mengukuhkan lagi bahawa SCCT sesuai digunakan untuk memahami kerjaya guru dalam sistem pendidikan di Malaysia.

Secara keseluruhannya, gabungan efikasi sendiri dan keterlibatan kerja membentuk asas psikologi yang kukuh dalam menjelaskan kepuasan kerja. Kajian ini mengaplikasikan pendekatan SCCT untuk mengkaji keterlibatan kerja sebagai pemboleh ubah mediator dalam hubungan antara efikasi sendiri dan kepuasan kerja guru lelaki prasekolah, selaras dengan keperluan memahami kerjaya dalam konteks gender minoriti dan kerjaya bukan tradisional.

3. Kerangka Konseptual Kajian

Kerangka kajian seperti rajah 1 ini berpaksikan Teori Kerjaya Sosial-Kognitif (SCCT) yang menjelaskan bahawa efikasi sendiri mempengaruhi kepuasan kerja secara langsung dan melalui keterlibatan kerja sebagai mediator (Lent et al., 2006). Jadual 1 pula merumuskan bukti empirikal yang menyokong hubungan signifikan antara ketiga-tiga konstruk ini dalam pelbagai konteks, menegaskan peranan efikasi dan keterlibatan dalam membentuk kepuasan kerja guru



Rajah 1: Kerangka kajian

Jadual 1: Ringkasan Hubungan Antara Efikasi Kendiri, Keterlibatan dan Kepuasan Kerja

| Hubungan | Kajian Empirikal | Dapatan Utama |
|--|----------------------------|---|
| Efikasi Kendiri → Kepuasan | Klassen & Chiu (2010) | $\beta = .35, p < .001; r$ lelaki = .49, wanita = .36 |
| | Mohd Sukor & Hussin (2019) | $R^2 = .412$ (efikasi sendiri menyumbang kepada 41.2% variasi kepuasan kerja) |
| | Bakar & Amat (2022) | $r = .58, p < .01$ |
| | Çarkit (2023) | $r = .62, p < .01$ |
| Keterlibatan → Kepuasan | Chan et al. (2020) | $\beta = .63, p < .01$ |
| | Højgaard et al. (2012) | $\beta = .41, p < .01$ |
| | Wartenberg et al. (2023) | $r = .51$ (meta-analisis) |
| Efikasi Kendiri → Keterlibatan → Kepuasan (Mediator) | Chan et al. (2020) | β efikasi → keterlibatan = .52; keterlibatan → kepuasan = .63 |
| | Sharma & Sood (2023) | $\beta = .41, p < .001$ |
| | Çarkit (2023) | Model menjelaskan $R^2 = .49$ kepuasan kerja |

4. Metodologi

Bahagian ini menghuraikan kaedah yang digunakan untuk melaksanakan kajian, termasuk reka bentuk, prosedur persampelan, instrumen pengukuran, serta analisis kesahan dan kebolehpercayaan. Pendekatan yang digunakan adalah selaras dengan objektif kajian bagi memastikan data yang diperolehi adalah sah dan boleh dipercayai.

4.1 Reka Bentuk Kajian

Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif bukan eksperimental melalui reka bentuk tinjauan keratan rentas. Objektif utama adalah untuk menguji model hubungan antara efikasi sendiri, keterlibatan dan kepuasan kerja dalam kalangan guru prasekolah lelaki, berasaskan kerangka teori Social Cognitive Career Theory (SCCT). Analisis data dijalankan menggunakan Analisis Persamaan Berstruktur (Structural Equation Modeling, SEM) berasaskan kovarian melalui perisian AMOS versi 24, seperti disarankan oleh Awang et al. (2023). Kajian ini turut menilai peranan keterlibatan kerja sebagai pemboleh ubah mediator, di mana analisis mediator dilaksanakan menggunakan kaedah bootstrapping bagi menguji kesan tidak langsung secara lebih tepat dan bebas daripada andaian normaliti multivariat.

4.2 Sampel Kajian

Kajian ini melibatkan 300 orang guru prasekolah lelaki dari seluruh Malaysia, mewakili lima zon iaitu utara, tengah, selatan, timur, dan Sabah & Sarawak. Sampel dipilih menggunakan kaedah pensampelan rawak berstrata berkadar berdasarkan peratusan populasi sebenar guru lelaki di setiap zon seperti disarankan oleh Creswell (2005) dan Cohen et al. (2000). Populasi sasaran adalah seramai 1,073 guru lelaki prasekolah, dan sampel akhir sebanyak 284 orang telah ditetapkan mengikut cadangan Krejcie dan Morgan (1970), namun pengkaji berjaya memperoleh 300 responden.

4.3 Instrumen Kajian

Instrumen kajian ini terdiri daripada soal selidik berstruktur yang mengukur tiga konstruk utama iaitu efikasi sendiri, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja. Semua item diukur menggunakan skala Likert tujuh mata yang diadaptasi daripada Vagias (2006), dengan skala respon antara 1 = sangat tidak setuju hingga 7 = sangat setuju, bagi memperoleh data yang lebih sensitif terhadap variasi persepsi responden.

Efikasi sendiri diukur menggunakan Teacher Sense of Efficacy Scale (TSES) oleh Tschannen-Moran dan Woolfolk Hoy (2001), yang terdiri daripada 12 item di labelkan sebagai EK1-EK12 merangkumi tiga dimensi iaitu pengurusan bilik darjah, amalan pengajaran, dan penglibatan pelajar.

Keterlibatan kerja pula diukur menggunakan Engaged Teachers Scale (ETS) oleh Klassen et al. (2013), yang terdiri daripada 16 item dilabelkan sebagai KG1 hingga KG16 meliputi empat dimensi iaitu keterlibatan kognitif, emosi, sosial dengan pelajar, dan sosial dengan rakan sekerja.

Bagi konstruk kepuasan kerja, skala yang digunakan adalah adaptasi daripada Spector (1997) dan disesuaikan dengan konteks pendidikan. Skala ini terdiri daripada 10 item yang dilabelkan sebagai KPG 1 hingga KPG 10.

4.4 Kesahan dan Kebolehpercayaan

Kesahan dan kebolehpercayaan instrumen diuji bagi memastikan ketepatan dan kestabilan pengukuran konstruk. Kesahan kandungan disemak oleh tiga panel pakar menggunakan pendekatan Content Validity Index (CVI) berasaskan Davis (1992), dengan semua item mencatat nilai CVI > .80, menandakan kesahan kandungan yang tinggi.

Kajian rintis juga telah dijalankan ke atas 100 guru prasekolah lelaki yang dianalisis menggunakan EFA dengan putaran Varimax (SPSS v26). Konstruk efikasi sendiri (TSF) mengekalkan semua 12 item dalam tiga dimensi, menjelaskan 75.19% varians (KMO = .920,

Bartlett's Test signifikan). Konstruk keterlibatan kerja (TWE) mengekalkan 15 daripada 16 item dalam empat dimensi (varians = 82.58%; KMO = .944). Bagi kepuasan kerja (TJS), satu dimensi dengan 9 item akhir dikekalkan selepas KPG7 dibuang kerana factor loading kurang 0.60 (Awang et al., 2018) (varians = 66.14%; KMO = .895).

Ketiga-tiga konstruk menunjukkan kebolehpercayaan dalaman tinggi, dengan nilai Cronbach's alpha antara .90 hingga .94, memenuhi piawaian Awang et al. (2023) yang mensyaratkan $\alpha \geq .70$. Jadual 2 menunjukan rumusan bagi analisis CFA.

Jadual 2: Rumusan Analisis Faktor Penerokaan (EFA)

| Konstruk | Item Akhir | Dimensi | Varians (%) | KMO | Item Dibuang | α |
|--------------------------|------------|---|-------------|------|--------------|----------|
| Efikasi Kendiri (TSF) | 12 | Strategi Pengajaran, Pengurusan Bilik Darjah, Penglibatan Pelajar | 75.19 | .920 | - | .90 |
| Keterlibatan Kerja (TWE) | 15 | Emosi, Kognitif, Sosial Pelajar, Sosial Rakan Sekerja | 82.58 | .944 | KG11 | .94 |
| Kepuasan Kerja (TJS) | 9 | Unidimensi | 66.14 | .895 | KPG7 | .91 |

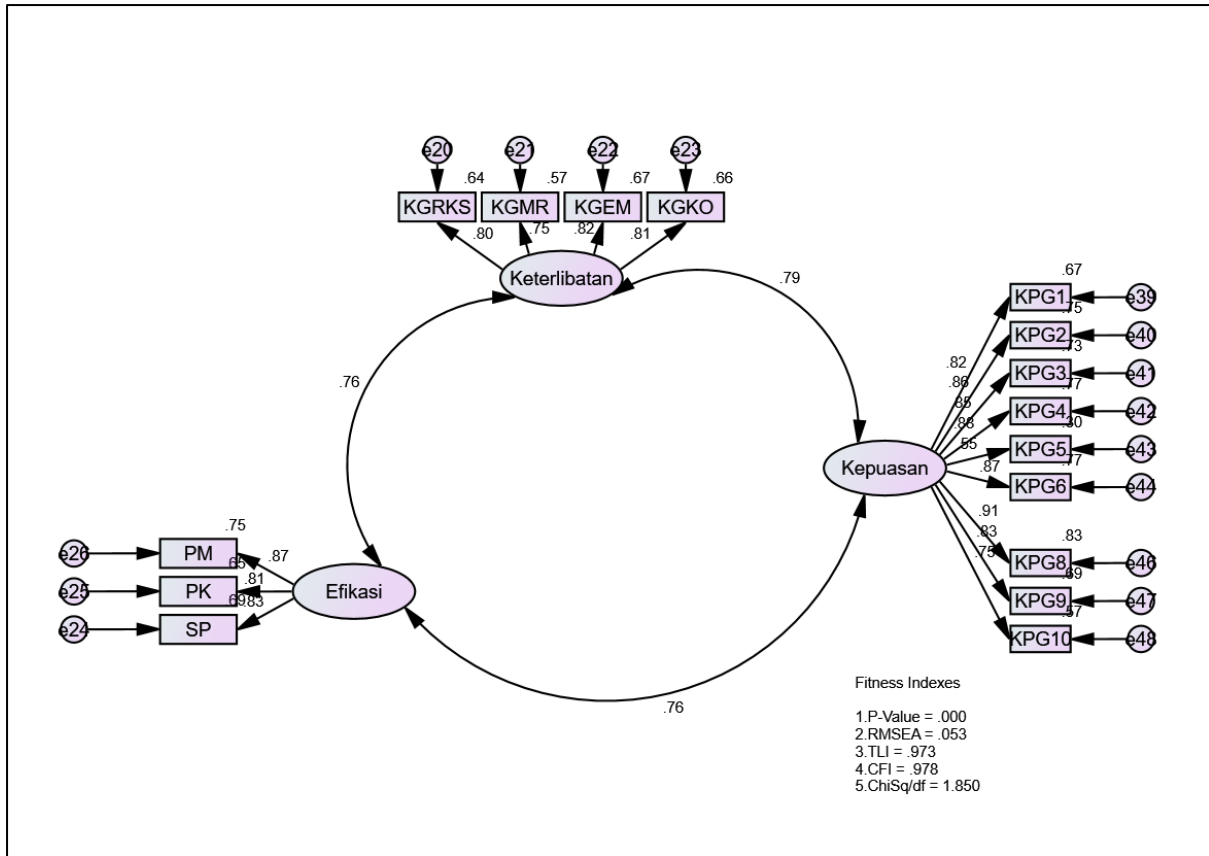
5. Analisis Data

5.1 Model Pengukuran (CFA)

Analisis Faktor Kesahan (CFA) telah dijalankan bagi mengesahkan struktur faktor bagi konstruk efikasi sendiri, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja dalam satu model pengukuran gabungan (pooled CFA) menggunakan perisian AMOS versi 24. Hasil analisis menunjukkan bahawa model memenuhi kriteria kesesuaian yang baik berdasarkan nilai $\text{ChiSq/df} = 1.850$, $\text{RMSEA} = 0.053$, $\text{TLI} = 0.973$, $\text{CFI} = 0.978$, dan $p < .001$, sejajar dengan piawaian yang disarankan oleh Hair et al. (2010) dan Awang et al. (2023). Kesemua item dalam model mencatat muatan faktor standardisasi melebihi 0.60, dengan julat antara .75 hingga .91, sekali gus mengesahkan kesahan konvergen yang kukuh. Tiada item digugurkan kerana semua indikator menunjukkan hubungan signifikan dengan konstruk masing-masing.

Struktur akhir konstruk mengekalkan tiga dimensi efikasi sendiri (PM: Pengibatan Murid, PK: Pengurusan Kelas, SP: Strategi Pengajaran), empat dimensi keterlibatan kerja (KGRKS, KGMR, KGEM, KGKO), dan sepuluh item reflektif bagi konstruk kepuasan kerja (KPG1 hingga KPG10). Kesahan konvergen turut disokong oleh nilai purata varians ekstrak (AVE) melebihi 0.50 dan kebolehpercayaan komposit (CR) melebihi 0.70 bagi setiap konstruk. Manakala, kesahan diskriminan disahkan apabila akar kuasa dua AVE bagi setiap konstruk didapati lebih tinggi daripada nilai korelasi antara konstruk, dengan korelasi tertinggi hanya .79. Ini menunjukkan tiada isu pertindihan konsep atau multikolineariti antara konstruk.

Secara keseluruhannya, model pengukuran seperti dalam rajah 2 ini memenuhi kesemua kriteria kesahan konstruk dan sedia untuk dianalisis dalam model struktural (SEM) bagi menguji hubungan hipotesis dalam kajian.



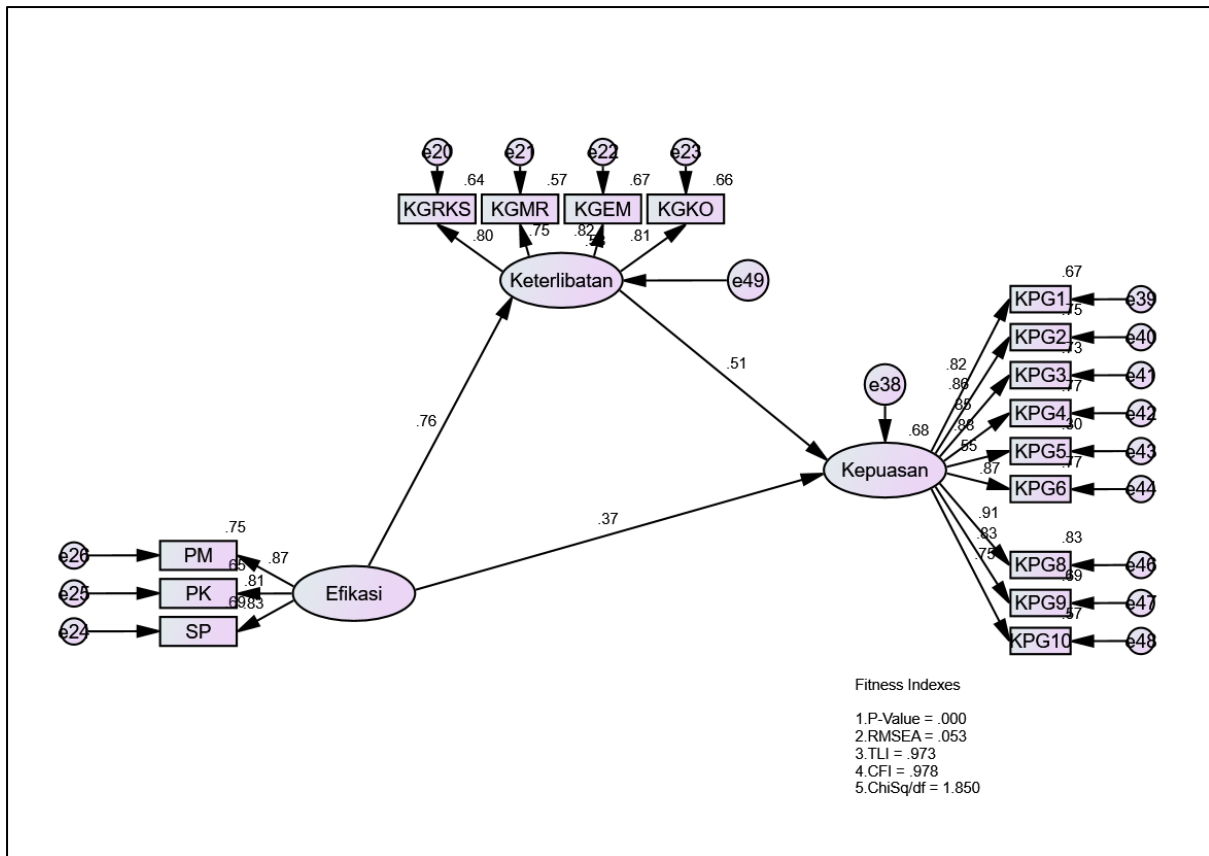
Rajah 2: Model Pengukuran CFA Konstruk Efikasi Kendiri, Keterlibatan dan Kepuasan Guru

5.2 Model Berstruktur

Analisis Model Struktural (Structural Equation Modeling, SEM) telah dilaksanakan selepas pengesahan model pengukuran untuk menguji hubungan kausal antara tiga konstruk utama iaitu efikasi sendiri, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja. Kajian ini melibatkan seramai 300 orang guru prasekolah lelaki dan dijalankan menggunakan perisian AMOS versi 24.

Model struktural yang dibangunkan menunjukkan kesesuaian yang sangat baik berdasarkan indeks kesesuaian berikut: nilai ChiSq/df = 1.850, nilai Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.053, nilai Tucker-Lewis Index (TLI) = 0.973, dan nilai Comparative Fit Index (CFI) = 0.978, dengan nilai $p < .001$. Semua nilai ini menepati piawaian yang disarankan oleh Hair et al. (2010) dan Awang et al. (2023), sekaligus membuktikan bahawa model ini sesuai digunakan untuk analisis lanjut.

Hasil analisis model struktural menunjukkan bahawa konstruk efikasi sendiri berjaya menerangkan sebanyak 58% daripada varians keterlibatan kerja, manakala gabungan konstruk efikasi sendiri dan keterlibatan kerja menerangkan sebanyak 68% daripada varians kepuasan kerja dalam kalangan guru prasekolah lelaki seperti ditunjukkan dalam rajah 3 dan jadual 3



Rajah 3: Model Struktural SEM Hubungan Efikasi Kendiri, Keterlibatan dan Kepuasan Kerja

Jadual 3: Statistik Varians Konstruk Endogen dan Penjelasan Model

| Konstruk Endogen | R ² | Rumusan |
|--------------------|----------------|---|
| Keterlibatan Kerja | 0.58 | Efikasi sendiri menerangkan 58% daripada varians keterlibatan kerja dalam kalangan responden. |
| Kepuasan Kerja | 0.68 | Efikasi sendiri dan keterlibatan kerja menerangkan 68% daripada varians kepuasan kerja. |

Pengujian Hipotesis

Dari segi hubungan antara konstruk, keputusan dalam jadual 4 menunjukkan bahawa efikasi sendiri mempunyai kesan langsung yang signifikan dan kuat terhadap keterlibatan kerja dengan nilai $\beta = 0.762$. Seterusnya, keterlibatan kerja menunjukkan pengaruh signifikan ke atas kepuasan kerja dengan nilai $\beta = 0.507$. Selain itu, efikasi sendiri juga didapati mempunyai hubungan langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai $\beta = 0.370$.

Jadual 4: Pekali Regresi Laluan Model Struktural

| Hubungan | Estimate |
|----------------------------|----------|
| Keterlibatan <--- Efikasi | .762 |
| Kepuasan <--- Keterlibatan | .507 |
| Kepuasan <--- Efikasi | .370 |

Keputusan analisis jalur model struktural menunjukkan bahawa semua hubungan antara konstruk dalam kajian ini adalah signifikan seperti dalam jadual. Pertama, hubungan antara efikasi sendiri dan keterlibatan kerja mencatat nilai pekali regresi standard $\beta = 0.700$ dengan ralat piawai (SE) = 0.060 dan nilai nisbah kritikal (CR) = 11.720. Nilai $p < 0.001$ menunjukkan bahawa hubungan ini adalah signifikan secara statistik, dan nilai CR yang melebihi ambang

1.96 menegaskan kekuatan hubungan tersebut. Ini bermaksud bahawa setiap peningkatan satu unit dalam efikasi sendiri dijangka meningkatkan keterlibatan kerja sebanyak 0.700 unit. Seterusnya, bagi hubungan antara keterlibatan kerja dan kepuasan kerja, nilai β yang diperoleh adalah 0.598, dengan SE = 0.092 dan CR = 6.493, manakala nilai p kekal signifikan pada tahap < 0.001 . Dapatan ini membuktikan bahawa tahap keterlibatan guru dalam tugas mereka merupakan peramal signifikan kepada tahap kepuasan kerja yang dialami. Akhir sekali, bagi hubungan efikasi sendiri dan kepuasan kerja, nilai pekali yang diperoleh adalah $\beta = 0.401$, dengan SE = 0.081 dan CR = 4.939. Nilai p yang signifikan (< 0.001) menunjukkan bahawa efikasi sendiri turut memberi kesan langsung terhadap kepuasan kerja.

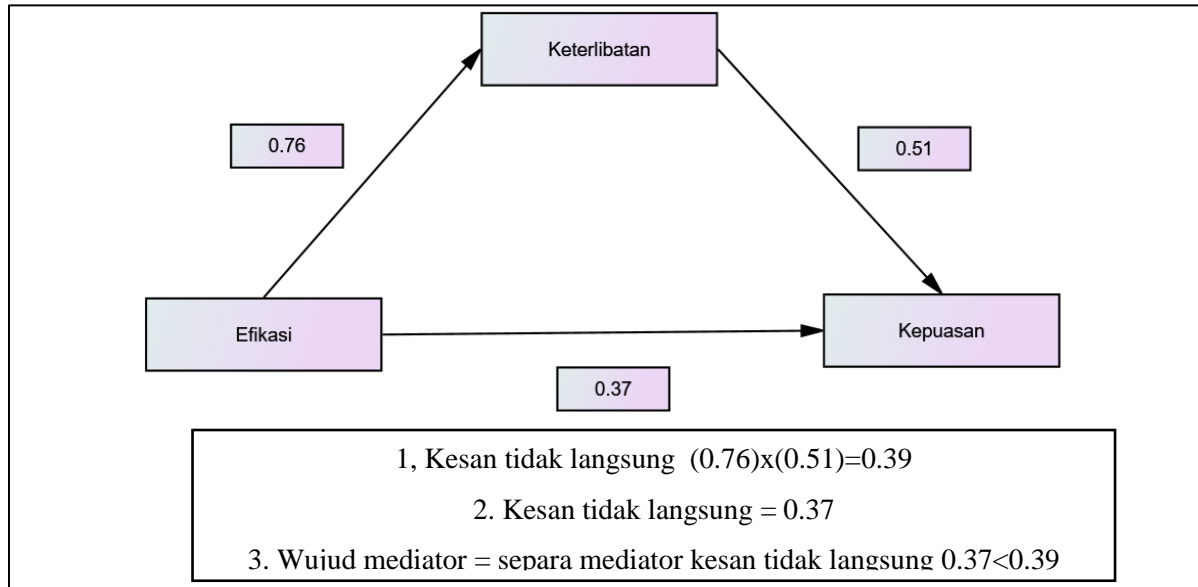
Jadual 5: Kesan Langsung Model Berstruktur

| Hubungan | | | Estimate | S.E. | C.R. | P | Label |
|--------------|------|--------------|----------|------|--------|-----|--------|
| Keterlibatan | <--- | Efikasi | .700 | .060 | 11.720 | *** | par_16 |
| Kepuasan | <--- | Keterlibatan | .598 | .092 | 6.493 | *** | par_14 |
| Kepuasan | <--- | Efikasi | .401 | .081 | 4.939 | *** | par_15 |

Secara keseluruhan, ketiga-tiga laluan dalam model ini adalah signifikan dan menyokong hipotesis yang dikemukakan. Dapatan ini mengesahkan bahawa efikasi sendiri dan keterlibatan kerja memainkan peranan penting dalam menjelaskan tahap kepuasan kerja guru lelaki prasekolah.

Hasil analisis pengujian mediator dalam rajah 4 menunjukkan bahawa keterlibatan kerja berperanan sebagai pemboleh ubah mediasi dalam hubungan antara efikasi sendiri dan kepuasan kerja guru prasekolah lelaki. Berdasarkan pekali laluan, efikasi sendiri mempunyai kesan langsung yang signifikan terhadap keterlibatan kerja ($\beta = 0.76$), manakala keterlibatan kerja pula memberi kesan signifikan terhadap kepuasan kerja ($\beta = 0.51$). Efikasi sendiri turut menunjukkan kesan langsung yang signifikan ke atas kepuasan kerja ($\beta = 0.37$).

Laluan tidak langsung antara efikasi sendiri dan kepuasan kerja melalui keterlibatan kerja adalah sebanyak $\beta = 0.3876 (0.76 \times 0.51)$, yang melebihi kesan langsung $\beta = 0.37$. Ketiga-tiga laluan ini signifikan, menepati syarat bagi mediasi separa (partial mediation) seperti yang dicadangkan oleh Awang et al. (2018) dan Cheung & Lau (2008).



Rajah 4: Analisis Mediator

Berdasarkan analisis laluan dalam model struktural, semua hubungan antara konstruk adalah signifikan. Efikasi sendiri memberi kesan langsung yang signifikan terhadap keterlibatan kerja ($\beta = 0.700$, $CR = 11.720$, $p < .001$), manakala keterlibatan kerja turut memberi kesan signifikan terhadap kepuasan kerja ($\beta = 0.598$, $CR = 6.493$, $p < .001$). Selain itu, efikasi sendiri juga menunjukkan kesan langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja ($\beta = 0.401$, $CR = 4.939$, $p < .001$).

Untuk mengesahkan peranan mediator keterlibatan kerja, kaedah bootstrapping sebanyak 1,000 persampelan digunakan. Keputusan dalam jadual 6 menunjukkan bahawa kesan tidak langsung efikasi sendiri terhadap kepuasan kerja melalui keterlibatan kerja adalah signifikan dengan nilai anggaran tak piawai 0.419, julat keyakinan 95% [0.296, 0.586], dan $p = 0.001$. Oleh kerana laluan langsung juga signifikan dan nilai kesan tidak langsung adalah kurang daripada kesan langsung ($0.419 < 0.401$), maka mediator separa (*partial mediation*) disahkan.

Jadual 6: Anggaran Kesan Langsung dan Tidak Langsung dalam Model Mediator

| Laluan Tidak Langsung | Anggaran Tak Piawai | Julat Keyakinan 95% | p-Value | Anggaran Piawai | Keputusan |
|---|---------------------|---------------------|---------|-----------------|------------------|
| Efikasi → Keterlibatan → Kepuasan Kerja | 0.419 | [0.296, 0.586] | 0.001 | 0.387 *** | Mediasi Disokong |

6. Perbincangan

6.1 Hipotesis 1 Efikasi Kendiri dan Keterlibatan Kerja

Kajian mendapati efikasi sendiri memberi kesan langsung yang signifikan dan kuat terhadap keterlibatan kerja ($\beta = 0.700$, $p < .001$). Ini menunjukkan bahawa guru prasekolah lelaki yang mempunyai keyakinan tinggi terhadap kebolehan profesional mereka akan lebih terlibat dalam kerja secara kognitif, emosi dan sosial. Dapatan ini selari dengan kajian Klassen dan Chiu (2010), Çarkıt (2023), dan Sharma dan Sood (2023), serta menyokong postulat SCCT bahawa efikasi sendiri memacu tingkah laku kerja yang positif. Dalam konteks persekitaran feminisasi tinggi seperti pendidikan awal, efikasi sendiri menjadi faktor pelindung terhadap tekanan jantina dan stereotaip (Cruickshank, 2018; Dos Santos, 2020).

6.2 Hipotesis 2 Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja

Keterlibatan kerja menunjukkan hubungan signifikan dengan kepuasan kerja ($\beta = 0.598$, $p < .001$), membuktikan bahawa guru yang lebih terlibat secara emosi dan sosial dalam tugas lebih cenderung berpuas hati dengan profesion mereka. Dapatan ini sejajar dengan kajian Skaalvik dan Skaalvik (2013), Klassen et al. (2012), dan meta-analisis Wartenberg et al. (2023). Mengikut SCCT, keterlibatan adalah manifestasi tingkah laku daripada efikasi sendiri yang menyumbang kepada hasil positif. Dalam kalangan guru lelaki, keterlibatan kerja penting bagi mewujudkan rasa dimiliki dan relevan dalam bidang dominasi wanita (Sevilla & Rangel, 2024).

6.3 Hipotesis 3 Efikasi Kendiri dan Kepuasan Kerja

Efikasi sendiri juga didapati mempengaruhi kepuasan kerja secara langsung dan signifikan ($\beta = 0.401$, $p < .001$). Guru yang yakin terhadap kebolehan mereka menunjukkan tahap kepuasan kerja lebih tinggi. Dapatan ini disokong oleh Klassen dan Chiu (2010), Çarkıt (2023), dan Biçer (2023), yang melaporkan bahawa efikasi sendiri menjelaskan sebahagian besar variasi dalam kepuasan kerja. SCCT menyatakan bahawa efikasi sendiri memberi kesan bukan sahaja kepada tingkah laku tetapi juga kepada hasil kerja, terutamanya dalam kalangan guru lelaki yang terdedah kepada cabaran jantina (Sak, 2015; Dos Santos, 2020).

6.4 Hipotesis Mediator Peranan Keterlibatan Kerja

Ujian mediasi mendapati keterlibatan kerja memediasi hubungan antara efikasi sendiri dan kepuasan kerja secara signifikan (kesan tidak langsung = 0.419, $p = 0.001$). Walaupun kesan langsung kekal signifikan ($\beta = 0.401$), ini menunjukkan berlakunya mediasi separa. Hasil ini selari dengan kajian Chan et al. (2020), Sharma dan Sood (2023), dan Çarkıt (2023), serta menyokong SCCT yang menegaskan keterlibatan kerja sebagai saluran penting yang menghubungkan efikasi sendiri kepada hasil positif kerjaya. Bagi guru lelaki, gabungan efikasi dan keterlibatan yang tinggi adalah kunci kepada kepuasan dan kelangsungan kerjaya dalam profesion dominasi wanita.

7. Implikasi

7.1 Implikasi Teori

Dapatan kajian ini mengukuhkan kerangka Social Cognitive Career Theory (SCCT) yang menegaskan bahawa efikasi sendiri memainkan peranan asas dalam membentuk tingkah laku kerja (keterlibatan) dan hasil kerjaya (kepuasan kerja). Kajian ini bukan sahaja menyokong struktur hubungan antara konstruk utama SCCT, tetapi turut mengesahkan peranan keterlibatan kerja sebagai mediator separa, selaras dengan penemuan Chan et al. (2020) dan Çarkıt (2023). Secara teori, kajian ini menyumbang kepada peluasan aplikasi SCCT dalam konteks minoriti jantina, khususnya guru lelaki dalam pendidikan awal bidang yang kurang diterokai dalam literatur sedia ada.

7.2 Implikasi Praktikal

Dari sudut praktikal, hasil kajian menunjukkan keperluan mendesak untuk merangka program pembangunan profesional yang berfokus pada peningkatan efikasi sendiri guru lelaki, melalui latihan pedagogi, pengurusan bilik darjah, dan pengukuhan identiti profesional (Klassen & Chiu, 2010; Dos Santos, 2020). Tambahan pula, usaha perlu diambil untuk menggalakkan keterlibatan kerja, seperti menyediakan sokongan organisasi yang kondusif, peluang kolaborasi profesional, dan suasana kerja yang inklusif terhadap jantina (Sullivan et al., 2020; Moosa & Bhana, 2023; Bakar & Amat, 2022).

Intervensi ini bukan sahaja berpotensi meningkatkan kepuasan kerja (Çarkıt, 2023; Sharma & Sood, 2023), malah boleh membantu mengekalkan guru lelaki dalam profesion pendidikan awal yang kini mengalami kekurangan dan ketidakseimbangan jantina (Cruickshank et al., 2018; Haines et al., 2024). Ini penting bagi membina ekosistem pendidikan awal yang lebih seimbang, adil dan mewakili kepelbagaian sosial sebenar, seperti yang disarankan dalam saranan dasar antarabangsa oleh OECD (2019) dan NAEYC (2020).

7.3 Implikasi Dasar

Dapatan kajian ini menyokong aspirasi Pelan Strategik Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) 2024–2030, yang menekankan pembangunan profesionalisme guru melalui program latihan berstruktur yang mampu memperkukuh efikasi sendiri dan keterlibatan kerja, khususnya dalam kalangan guru lelaki prasekolah (KPM, 2024). Penemuan bahawa keterlibatan kerja bertindak sebagai mediator dalam hubungan antara efikasi sendiri dan kepuasan kerja memberikan justifikasi kepada keperluan untuk mengintegrasikan indikator kesejahteraan psikososial guru dalam penilaian kualiti pendidikan awal. Hal ini selaras dengan prinsip yang digariskan dalam Standard Kualiti Prasekolah Kebangsaan (SKPK 2.0) dan Program Standard ECCE MQA (2025), yang menitikberatkan kesejahteraan tenaga pengajar sebagai elemen utama dalam menentukan kualiti penyampaian pendidikan awal (KPM, 2022; MQA, 2025).

Selain itu, wujud keperluan untuk membentuk ekosistem kerja yang kondusif dan menyokong keterlibatan aktif guru lelaki, melalui pendekatan institusi yang menyeluruh termasuk kepimpinan sekolah yang progresif, pengiktirafan berdasarkan merit, serta peluang pembangunan kerjaya yang saksama dan inklusif (Rodger et al., 2024; Moosa & Bhana, 2023). Kajian menunjukkan bahawa suasana kerja yang positif dan menyokong meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja, serta berpotensi mengekang kecenderungan untuk berundur dari profesion (Sullivan et al., 2020; Sak & Şahin, 2016). Ini amat penting memandangkan penyertaan guru lelaki dalam pendidikan awal masih berada pada tahap yang rendah dan berisiko untuk terus berkurangan sekiranya tiada intervensi bersifat dasar dan sokongan berstruktur (Cruickshank et al., 2018; Haines et al., 2024).

8. Cadangan Kajian Lanjutan dan Kesimpulan

Kajian ini mengesahkan bahawa efikasi sendiri memberi kesan langsung terhadap keterlibatan dan kepuasan kerja, manakala keterlibatan kerja bertindak sebagai mediator separa yang signifikan. Penemuan ini menyokong model SCCT (Lent et al., 2006) dan menekankan peranan psikologi dalam kesejahteraan kerjaya guru lelaki prasekolah.

Cadangan kajian lanjutan termasuklah replikasi dalam kalangan guru wanita bagi membolehkan perbandingan rentas jantina, memandangkan wujud perbezaan pengaruh efikasi sendiri berdasarkan jantina (Klassen & Chiu, 2010). Kajian masa depan juga boleh meneroka faktor kontekstual seperti sokongan pentadbiran, tekanan kerja dan budaya organisasi sebagai moderator atau mediator (Sullivan et al., 2020; Sak & Şahin, 2016).

Akhirnya, hasil kajian ini menyarankan intervensi yang menyasarkan peningkatan efikasi sendiri dan keterlibatan kerja bagi mengekalkan guru lelaki dalam profesion ini, sejajar dengan saranan lepas mengenai keperluan sokongan profesional dalam kerjaya dominasi wanita (Dos Santos, 2020; Moosa & Bhana, 2023).

Penghargaan

Penulis ingin mengucapkan setinggi-tinggi penghargaan kepada pihak yang terlibat secara langsung dan tidak langsung dalam memberikan sokongan untuk kajian ini.

Rujukan

- Bakar, F., & Amat, S. (2022). Efikasi sendiri, sokongan sosial dan kepuasan kerja dalam kalangan guru. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 4(1), 363–371.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W.H. Freeman.
- Biçer, N. (2023). Evaluation of self-efficacy and job satisfaction of teachers teaching Turkish as a foreign language. *SAGE Open*, 13(3).
<https://doi.org/10.1177/21582440231196993>
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2017). Social cognitive career theory in a diverse world: Closing thoughts. *Journal of Career Assessment*, 25(1), 173–180.
<https://doi.org/10.1177/1069072716660061>
- Bonnett, T. H., & Wade, C. E. (2022). Procuring gender-situated voices of male early childhood professionals in Canada. *International Journal of Early Childhood*, 54(1), 1–18. <https://doi.org/10.1007/s13158-022-00337-8>
- Çarkıt, E. (2023). Job satisfaction of Turkish school counselors: A social cognitive career theory perspective. *Journal of Career Assessment*, 32(3), 522–538.
<https://doi.org/10.1177/10690727231208464>
- Cruickshank, V. (2018). The challenges faced by male primary teachers. In D. Kember & M. Corbett (Eds.), *Structuring the thesis* (pp. 77–88). Springer.
https://doi.org/10.1007/978-981-13-0511-5_5
- Dos Santos, L. M. (2020). I teach nursing as a male nursing educator: The East Asian perspective, context, and social cognitive career experiences. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(12), 4327.
<https://doi.org/10.3390/ijerph17124327>
- Duffy, R. D., & Lent, R. W. (2009). Test of a social cognitive model of work satisfaction in teachers. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 212–223.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.06.001>
- Foley, P. F., & Lytle, M. C. (2015). Social cognitive career theory, the theory of work adjustment, and work satisfaction of retirement-age adults. *Journal of Career Development*, 42(3), 199–214. <https://doi.org/10.1177/0894845314553270>
- Fouad, N. A., & Santana, M. C. (2017). SCCT and underrepresented populations in STEM fields: Moving the needle. *Journal of Career Assessment*, 27(1), 24–39.
<https://doi.org/10.1177/1069072717748663>
- Gazi, M. A. I., Yusof, M. F., Islam, M. A., Amin, M. B., & Senathirajah, A. R. (2024). Analyzing the impact of employee job satisfaction on their job behavior in the industrial setting: An analysis from the perspective of job performance. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10(4), 100427.
<https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100427>
- Haines, S., Nater, C., & Sczesny, S. (2024). Creating a system that cares: A PRISMA review and road map to increase men’s representation in early childhood education and care. *Psychology of Men & Masculinities*, 25(4), 451–465.
<https://doi.org/10.1037/men0000486>
- Husain, N. U., Pasinringi, S. A., Rivai, F., Sidin, A. I., Noor, N. B., & Saleh, K. (2023). The influence of work engagement on job satisfaction and human resource performance in South Sulawesi Provincial Hospital 2022. *Pharmacognosy Journal*, 15(4), 650–654.
<https://doi.org/10.5530/pj.2023.15.133>

- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741–756. <https://doi.org/10.1037/a0019237>
- Klassen, R. M., Aldhafri, S., Mansfield, C. F., Purwanto, E., Siu, A. F. Y., Wong, M. W. Y., & Woods-McConney, A. (2012). Teachers' engagement at work: An international validation study. *The Journal of Experimental Education*, 80(4), 317–337. <https://doi.org/10.1080/00220973.2012.678409>
- Klassen, R. M., Yerdelen, S., & Durksen, T. L. (2013). Measuring teacher engagement: Development of the Engaged Teachers Scale (ETS). *Frontline Learning Research*, 1(2), 33–52. <https://doi.org/10.14786/flr.v1i2.44>
- Klassen, R. M., & Tze, V. M. C. (2014). Teachers' self-efficacy, personality, and teaching effectiveness: A meta-analysis. *Educational Research Review*, 12, 59–76. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2014.06.001>
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2022). *Standard Kualiti Prasekolah Kebangsaan (SKPK 2.0)*. <https://www.moe.gov.my/storage/files/shares/Dasar/Infografik%20Jemaah%20Nazir/SKPK%202.0%20Infografik%202022%20Jemaah%20Nazir.pdf>
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2024). *Pelan Strategik KPM 2024–2030*. <https://www.moe.gov.my/storage/files/shares/Bahagian%20dan%20Unit/Bahagian%20Perancangan%20Strategik%20Dan%20Hubungan%20Antarabangsa/Pelan%20Strategik%20KPM%202024-2030.pdf>
- Lee, E. S., & Shin, Y. J. (2017). Social cognitive predictors of Korean secondary school teachers' job and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 139–150. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.07.008>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Lent, R. W., Brown, S. D., Nota, L., Soresi, S., Ginevra, M. C., & Duffy, R. D. (2011). Predicting the job and life satisfaction of Italian teachers: Test of a social cognitive model. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 91–97. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.12.006>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally.
- Malaysian Qualifications Agency. (2025). *Programme Standards: Early Childhood Care and Education (ECCE)*. <https://www2.mqa.gov.my/qad/v2/pekeliling/2025/Programme%20Standards%20ECCE.pdf>
- Mohd Rasdi, R., & Ahrari, S. (2020). The applicability of social cognitive career theory in predicting life satisfaction of university students: A meta-analytic path analysis. *PLOS ONE*, 15(8), e0237838. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0237838>
- Mohd Sukor, N., & Hussin, S. Z. (2019). Self-efficacy and its influence on job satisfaction among substance abuse prevention program teachers. *Abqari Journal*, 21(1), 36–45. <https://doi.org/10.33102/abqari.vol21no1.225>
- Moosa, S., & Bhana, D. (2023). Men who teach early childhood education: Mediating masculinity, authority and sexuality. *Teaching and Teacher Education*, 122, 103959. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103959>

- National Association for the Education of Young Children. (2020). *Professional standards and competencies for early childhood educators*. https://www.naeyc.org/sites/default/files/globallyshared/downloads/PDFs/resources/position-statements/standards_and_competencies_ps.pdf
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2019). *Good practice for good jobs in early childhood education and care*. OECD Publishing. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/06/good-practice-for-good-jobs-in-early-childhood-education-and-care_13cc84ca/64562be6-en.pdf
- Rodger, N., Quinones, G., & Adams, M. (2024). *The influence of family life on the pedagogical praxis of male teachers in early childhood education and care*. *European Early Childhood Education Research Journal*, 1–20. <https://doi.org/10.1080/1350293X.2024.2387565>
- Sak, R. (2015). Comparison of self-efficacy between male and female pre-service early childhood teachers. *Early Child Development and Care*, 185(1), 1–12. <https://doi.org/10.1080/03004430.2015.1014353>
- Sahin, F. T., & Sak, R. (2016). A comparative study of male and female early childhood teachers' job satisfaction in Turkey. *Early Childhood Education Journal*, 44(5), 473–481. <https://doi.org/10.1007/s10643-015-0738-x>
- Sevilla, M. P., & Rangel, V. S. (2024). Males in nurse technician programs: A social cognitive analysis of gender differences in career development. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s10775-024-09679-2>
- Schaufeli, W. B. (2012). Work engagement: What do we know and where do we go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3–10.
- Sharma, K., & Sood, S. (2023). Work engagement fosters job satisfaction in higher education teachers: The mediating role of job crafting. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. <https://doi.org/10.1007/s10672-023-09478-x>
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. SAGE Publications.
- Sypniewska, B., Baran, M., & Kłos, M. (2023). Work engagement and employee satisfaction in the practice of sustainable human resource management – Based on the study of Polish employees. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 19, 1069–1100. <https://doi.org/10.1007/s11365-023-00834-9>
- Taul, Z., Abdullah, M. K., & Mohamed Nawi, M. M. R. (2021). Hubungan antara efikasi sendiri guru dengan prestasi kerja dalam kalangan guru-guru kawasan pedalaman, Sabah. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(8), 352–362. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v6i8.952>
- Wang, D., Liu, X., & Deng, H. (2022). The perspectives of social cognitive career theory approach in current times. *Frontiers in Psychology*, 13, 1023994. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1023994>
- Wartenberg, G., Aldrup, K., Grund, S., & Klusmann, U. (2023). Satisfied and high performing? A meta-analysis and systematic review of the correlates of teachers' job satisfaction. *Educational Psychology Review*, 35, 114. <https://doi.org/10.1007/s10648-023-09831-4>