

KECERDASAN EMOSI GURU BESAR

Sazali bin Yusoff, Ph.D.
Institut Aminuddin Baki
Kementerian Pelajaran Malaysia
sazaliy@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan kajian ini ialah untuk meninjau profil kecerdasan emosi guru besar. Di samping itu, kajian juga ingin menguji sama ada terdapat perbezaan atau tidak antara faktor-faktor demografi jantina, umur, bangsa, kelayakan akademik, dan tempoh sebagai guru besar dengan kecerdasan emosi guru besar. Unit analisis bagi kajian ini ialah guru besar. Sampel seramai 158 orang guru besar dari seluruh negeri Kedah yang dipilih secara rawak terpilih dalam kajian ini. Instrumen Inventori Kompetensi Emosi – Versi 2 (ECI-V2) (Boyatzis, Goleman, & Haygroup, 1999) yang mempunyai empat kelompok iaitu **kesedaran sendiri (KSK)**, **pengurusan sendiri (PK)**, **kesedaran sosial (KSS)**, dan **kemahiran sosial (KMS)** digunakan bagi mengukur kecerdasan emosi guru besar. Statistik peratus, min, sisihan piawai, ujian-t, dan ANOVA sehalu digunakan untuk memperihai dan menguji persoalan kajian. Anggaran kebolehppercayaan Alpha Cronbach bagi setiap kelompok ECI didapati memuaskan iaitu KSK = 0.740, PK = 0.745, KSS = 0.733, dan KMS = 0.817. Min dan sisihan piawai bagi KSK ialah 3.82 dan 0.32, PK ialah 3.73 dan 0.27, KSS ialah 3.90 dan 0.30, dan KMS ialah 3.86 dan 0.32 masing-masing. Kajian mendapati 32.3 % guru besar mempunyai kesedaran sendiri (KSK) yang tinggi, 17.1 % mempunyai pengurusan sendiri (PK) yang tinggi, 45.6 % mempunyai kesedaran sosial (KSS) yang tinggi, dan 30.4 % mempunyai kemahiran sosial (KMS) yang tinggi. Kajian juga mendapati tidak ada perbezaan antara faktor-faktor demografi jantina, umur, bangsa, kelayakan akademik, dan pengalaman sebagai guru besar dengan keempat-empat kelompok kecerdasan emosi. Dapatan menunjukkan 5 % guru besar mempunyai kompetensi emosi menangani konflik yang baik dan 7 % guru besar mempunyai kompetensi emosi inisiatif yang baik. Sungguhpun begitu didapati lebih 50 % guru besar mempunyai kompetensi emosi yang baik bagi kompetensi-kompetensi emosi penilaian sendiri, keyakinan diri, kebolehppercayaan, orientasi kejayaan, orientasi perkhidmatan, empati, membangun orang lain (developing others), kepimpinan inspirasi, dan kerja berpasukan.

PENGENALAN

Kecerdasan emosi telah menjadi topik yang hangat dibincangkan di kalangan golongan cendekiawan mahupun orang awam semenjak penerbitan buku yang popular yang bertajuk "Emotional intelligence" (Goleman) pada tahun 1995 terutamanya di Amerika Syarikat. Apabila artikel 'emotional intelligence' diterbitkan dalam Harvard Business Review pada tahun 1998, ia telah dapat menarik pembaca paling ramai semenjak 40 tahun sebelumnya. Apabila CEO Johnson & Johnson membaca artikel tersebut, beliau sangat tertarik dan mengedarnya kepada 400 eksekutif tertinggi syarikatnya di seluruh dunia. Pengaruh konstruk kecerdasan emosi begitu meluas bukan sahaja tertumpu kepada pemimpin-pemimpin syarikat korporat malah ia telah menular ke sektor kerajaan (Goleman, 2001). Sungguhpun begitu, kajian tentang kecerdasan emosi pemimpin sekolah jarang-jarang dilakukan terutamanya di Malaysia. Malah Goleman (2001) telah menegaskan jika pemilihan individu ke jawatan atasan atau eksekutif hanya berdasarkan kepada kecerdasan akademik semata-mata, dan mengabaikan kecerdasan emosi, selalunya akan mengakibatkan kemerosotan prestasi di dalam sesebuah organisasi. Spencer dan Spencer (1993) pula mendapati semakin tinggi jawatan seseorang itu, maka semakin penting kompetensi kecerdasan emosi seseorang itu lebih-lebih lagi di dalam hirarki kepimpinan. Guru besar selaku pemimpin tertinggi di sekolah memainkan peranan yang sangat penting bagi memaju dan mencemerlangkan sekolah dalam semua aspek pendidikan. Oleh itu, kajian ini ingin meneroka profil kecerdasan emosi guru besar dan perkaitannya dengan beberapa faktor demografi seperti jantina, umur, bangsa, kelayakan akademik, dan tempoh sebagai guru besar.

MASALAH KAJIAN

Kajian-kajian terdahulu mendapati bahawa kecerdasan emosi seseorang itu mempunyai perkaitan yang signifikan dengan kejayaan mereka, terutamanya kepada pemimpin yang boleh membawa kepada keuntungan syarikat dan kecemerlangan organisasi yang diterajui (Goleman, 2001). Sungguhpun begitu, kajian mengenai profil kecerdasan emosi guru besar di Malaysia belum lagi dijalankan. Oleh itu, kajian ini ingin meneroka profil kecerdasan emosi guru besar dan perkaitannya dengan beberapa faktor demografi guru besar.

TUJUAN KAJIAN

Kajian ini bertujuan untuk meneroka profil kecerdasan emosi guru besar, dan perkaitannya dengan faktor-faktor demografi jantina, umur, bangsa, kelayakan akademik, dan tempoh sebagai guru besar.

PERSOALAN KAJIAN

- i. Adakah profil kecerdasan emosi guru besar berada pada tahap baik?
- ii. Adakah wujud perbezaan kecerdasan emosi antara faktor-faktor demografi jantina, bangsa, kelayakan akademik, dan tempoh sebagai guru besar?

KECERDASAN EMOSI

Secara umumnya terdapat dua pendekatan dalam penyelidikan kecerdasan emosi iaitu pendekatan sosio-emosional, dan kemampuan (ability). Pendekatan sosio-emosional menggunakan model yang luas serta merangkumi aspek kemampuan dan beberapa ciri tret. Pendekatan ini dipelopori oleh Goleman (1995) dan Bar-On (1997). Pendekatan kemampuan yang dipelopori oleh Mayer dan Salovey (1993) pula menghubungkan antara emosi dengan taakulan (reasoning). Goleman (1995, 2000) mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai kemampuan seseorang mengawal emosi, mampu membaca perasaan dalaman orang lain, dan boleh mengurus perhubungan persahabatan atau rasmi dengan baik. Walaupun konsep awal kecerdasan emosi telah dikemukakan oleh Salovey dan Mayer (1990) tetapi penyelidik-penyelidik berikutnya tetap mengkonsepsikan kecerdasan emosi dalam pelbagai model. Mereka telah menyenaraikan bilangan faktor yang berbeza-beza yang dimasukkan dalam kerangka kecerdasan emosi masing-masing (Salovey and Mayer, 1990, 1997; Goleman, 1995, 2001; Bar-On, 1997; Weisinger, 1998). Kerangka kecerdasan emosi Boyatzis, Goleman, dan Hay Group (1999) mempunyai empat kelompok iaitu 'kesedaran sendiri', 'pengurusan sendiri', 'kesedaran sosial', dan 'kemahiran sosial'. Kerangka ini terhasil daripada beberapa perubahan yang dibuat semenjak ia diperkenalkan pada tahun 1995. Kerangka ini menggabungkan kecekapan peribadi dan sosial, dan berlaku di peringkat kesedaran dan tindakan seperti yang ditunjukkan dalam rajah matrik (Rajah 1) berikut:

Rajah 1 : Rajah Matrik Kecerdasan Emosi (Boyatzis, Goleman, Hay Group, 1999)

	Kecekapan Peribadi	Kecekapan Sosial
Kesedaran	Kesedaran Kendiri	Kesedaran Sosial
Tindakan	Pengurusan Kendiri	Kemahiran Sosial

Kerangka kecerdasan emosi Boyatzis, Goleman, dan Hay Group (1999) mempunyai 18 kompetensi emosi, yakni keupayaan pembelajaran (learned capability) berdasarkan kepada kecerdasan emosi, yang terletak dalam empat kelompok kecerdasan emosi itu. Berikut ialah kelompok dan kompetensi emosi tersebut.

Kelompok 'kesedaran sendiri' adalah berkaitan dengan perkara-perkara dalaman diri seperti pilihan (preferences), sumber (resources) dan ilham (intuition). Kelompok ini mengandungi tiga kompetensi iaitu:

- i. kesedaran-kendiri emosi (emotional self-awareness) - mengenali emosi sendiri dan mengenali kesan emosi tersebut.
- ii. penilaian-kendiri yang jitu (accurate self-assessment) - mengetahui kekuatan dan batasan diri.
- iii. keyakinan diri - kekuatan persepsi tentang harga dan kemampuan diri sendiri.

Kelompok 'Pengurusan-Kendiri' merujuk kepada bagaimana seseorang itu mengurus perkara-perkara dalaman diri iaitu impuls, sumber dan keadaan dalaman. Kelompok pengurusan sendiri mempunyai enam kompetensi iaitu:

- i. kawalan diri (self-control) - mengekang emosi dan impuls yang merosakkan.
- ii. *trustworthiness* - mengekalkan piawai kejujuran dan integriti.
- iii. adaptabiliti - lues dalam menangani perubahan.
- iv. Orientasi kejayaan (achievement orientation) - berusaha memperbaiki atau mencapai tahap kecemerlangan.
- v. Inisiatif - bersedia bertindak ke atas peluang-peluang yang ada.
- vi. Optimism – bersikap optimistik dalam kebanyakan perkara.

Kelompok 'Kesedaran-Sosial' pula merujuk kepada bagaimana seseorang itu menangani perhubungan dengan orang lain, dan sedar akan perasaan, keperluan dan kekhuatiran orang lain. Kelompok kesedaran sosial mengandungi tiga kompetensi iaitu:

- i. empati - merasai perasaan dan perspektif orang lain, dan menunjukkan kesediaan dengan kekhuatiran mereka.
- ii. orientasi perkhidmatan (service orientation) - dapat meramal, mengenal dan memenuhi kehendak pelanggan.
- iii. kesedaran berorganisasi (organizational awareness) - dapat membaca aliran emosi kumpulan.

Kelompok 'Kemahiran Sosial' pula merujuk kepada kemahiran dan kepintaran seseorang itu memperoleh respons yang dikehendaknya dari orang lain. Kelompok kemahiran sosial mengandungi 6 kompetensi iaitu:

- i. membina orang lain (developing others) - memahami dan menyokong keperluan pembangunan orang lain.
- ii. mempengaruhi (influence) - menggunakan taktik yang efektif bagi memujuk orang lain.

- iii. pengurusan konflik - berunding dan menyelesaikan perkara-perkara yang tidak dipersetujui.
- iv. kepimpinan inspirasi - memberi inspirasi dan panduan kepada individu dan kumpulan.
- v. pemangkin perubahan (*change catalyst*) - memula dan mengurus perubahan.
- vi. kerja pasukan dan *collaboration* - bekerja bersama-sama untuk mencapai matlamat bersama. Membina sinergi dalam mencapai matlamat kolektif.

KAEDAH

Kajian ini menggunakan kaedah penyelidikan kuantitatif dengan pendekatan teknik tinjauan. Kajian dijalankan seperti situasi yang sedia ada tanpa sebarang manipulasi ke atas subjek. Pendekatan tinjauan rentas digunakan bagi mendapatkan data. Soal selidik dihantar kepada subjek melalui pos.

POPULASI

Populasi kajian ialah guru besar di Kedah yang merangkumi sekolah kebangsaan, sekolah jenis kebangsaan Cina, dan Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil. Unit analisis kajian ialah guru besar.

PEMILIHAN SAMPEL

Sampel penyelidikan ialah guru besar sekolah rendah yang merangkumi sekolah kerajaan dan bantuan kerajaan. Sampel kajian dipilih dengan menggunakan teknik 'persampelan' rawak berstrata perkadaran' kerana teknik ini lebih berkesan bagi mendapatkan maklumat daripada setiap strata (Sekaran, 2000). Tujuan teknik ini digunakan ialah bagi memastikan ketiga-tiga jenis sekolah rendah mempunyai wakil yang mencukupi untuk dibuat kajian. Di samping itu teknik ini juga dapat mengawal kesahan dalaman sampel. Sekolah-sekolah distratakan mengikut jenis sekolah iaitu sekolah kebangsaan, sekolah jenis kebangsaan Cina, dan sekolah jenis kebangsaan Tamil. Setelah sekolah-sekolah distratakan, teknik pensampelan rawak sistematik digunakan bagi memilih sekolah dalam setiap strata. Bilangan sekolah dalam setiap strata dipilih dengan menggunakan pensampelan perkadaran. Saiz sampel dikira dengan menggunakan formula Krejcie & Morgan, (1970).

INSTRUMEN KAJIAN

Kajian ini menggunakan instrumen "Inventori Kompetensi Emosi – Versi 2, ECI-V2" (Boyatzis, Goleman, & Hay Group, 1999). Sedikit pindaan arahan dilakukan kerana instrumen asal

adalah untuk pelbagai pentaksir tetapi kajian ini hanya menggunakan guru besar sahaja untuk memberi maklum balas tentang kecerdasan emosi mereka. Instrumen jenis Likert ini mempunyai 73 item, dan mempunyai enam mata respons, iaitu 'tidak pernah', (never) (1), 'jarang-jarang', (rarely) (2), 'kadang-kadang' (sometimes) (3), 'selalu' (often) (4), 'sentiasa' (consistently) (5), dan 'tidak berkenaan' (not relevant) (0). Respons 'tidak berkenaan' tidak diambil kira semasa membuat analisis data.

ANALISIS DATA

Statistik peratus, min, sisihan piawai, ujian-t, dan ANOVA sehala digunakan untuk memperihai dan menguji persoalan kajian.

KEPUTUSAN

Kadar soal selidik yang boleh digunakan ialah 73.7 %, iaitu sebanyak 158 daripada 217 soal selidik yang dihantar kepada guru besar di Kedah. Daripada 158 orang guru besar, 75.0 % adalah lelaki dan selebihnya adalah perempuan (25.0 %). Majoriti guru besar adalah berumur daripada 41 tahun ke atas (94.6 %), manakala 5.4 % sahaja berumur di bawah 41 tahun. Seramai 105 orang (66.5 %) adalah berbangsa Melayu, 36 orang (22.8 %) Cina, dan 17 orang (10.7 %) India. Peratusan jenis sekolah dalam kajian ini hampir-hampir sama menggambarkan peratusan jenis sekolah rendah sebenar di Kedah iaitu Sekolah Kebangsaan 70.9 %, SJKC 17.7 %, dan SJKT 11.4 %. Seramai enam orang (3.9 %) guru besar mempunyai kelayakan akademik ijazah pertama dan 10.1 % Diploma Sains. Majoritinya mempunyai kelayakan STPM/HSC, 58.2 % dan SPM/MCE, sebanyak 27.8 %. Manakala dari segi pengalaman menjadi guru besar pula, seramai 48 orang (30.4 %) guru besar mempunyai pengalaman antara 2 hingga 3 tahun, 32.3 % berpengalaman selama 4 hingga 6 tahun, 17.1 % berpengalaman 7 hingga 9 tahun, dan 20.3 % mempunyai pengalaman 10 tahun dan lebih.

Anggaran kebolehppercayaan Alpha Cronbach bagi setiap kelompok ECI didapati memuaskan iaitu Kesedaran Kendiri (KSK) = 0.740, Pengurusan Kendiri (PK) = 0.745, Kesedaran Sosial (KSS) = 0.733, dan Kemahiran Sosial (KMS) = 0.817.

Min kelompok-kelompok kecerdasan emosi didapati 'sederhana tinggi' (moderate upper) dan hampir-hampir sama antara satu sama lain iaitu min kelompok 'kesedaran sendiri' = 3.82; 'pengurusan sendiri' = 3.72; 'kesedaran sosial' = 3.90; dan 'kemahiran sosial' = 3.86 (maksimum = 5.0). Sisihan piawai kelompok-kelompok kecerdasan emosi didapati rendah dan mempunyai nilai yang hampir-hampir sama antara satu sama lain. Secara keseluruhannya guru besar dalam kajian ini mempunyai kecerdasan emosi yang sederhana tinggi dan julat antara mereka tidak banyak berbeza.

Kajian mendapati 32.3 % guru besar mempunyai kesedaran sendiri (KSK) yang tinggi, 17.1 % mempunyai pengurusan sendiri (PK) yang tinggi, 45.6 % mempunyai kesedaran sosial (KSS) yang tinggi, dan 30.4 % mempunyai kemahiran sosial (KMS) yang tinggi.

Rajah 2 menunjukkan peratusan tahap kecerdasan emosi guru besar mengikut kompetensi emosi.

Kelompok	Kompetensi	*Tahap Kompetensi (%); n =158		
		Tinggi	Sederhana	Rendah
Kesedaran Kendiri	Kesedaran sendiri emosi	45	50	5
	Penilaian sendiri	50	44	6
	Keyakinan diri	64	36	-
Pengurusan sendiri	Kawalan diri	42	58	-
	<i>Trustworthiness</i>	51	49	-
	Adaptabiliti	37	63	-
	Orientasi kejayaan	64	36	-
	Inisiatif	7	89	4
	Optimism	47	53	-
Kesedaran sosial	Empati	75	25	-
	Orientasi perkhidmatan	75	25	-
	Kesedaran berorganisasi	33	66	1
Kemahiran sosial	Membangun orang lain	73	27	-
	Mempengaruhi	36	63	1
	Pengurusan konflik	5	93	2
	Kepimpinan inspirasi	67	33	-
	Pemangkin perubahan	47	53	-
	Kerja berpasukan	77	23	-

* Tinggi = skor 4 hingga 5; Sederhana = skor 2 hingga 3.99; Rendah = 1 hingga 1.99

Daripada Rajah 2, hanya 5 % daripada 158 orang guru besar mempunyai kompetensi emosi *menangani konflik* yang tinggi dan 7 % guru besar mempunyai kompetensi emosi *inisiatif* yang tinggi. Sungguhpun begitu didapati bahawa lebih 50 % guru besar mempunyai kompetensi emosi yang tinggi bagi kompetensi-kompetensi emosi *penilaian sendiri*, *keyakinan diri*, *kebolehpercayaan*, *orientasi kejayaan*, *empati*, *orientasi perkhidmatan*, *membangun orang lain (developing others)*, *kepimpinan inspirasi*, dan *kerja berpasukan*. Bagi kompetensi *kesedaran sendiri emosi*, *kawalan diri*, *optimism*, dan *pemangkin perubahan* peratusan guru besar yang mempunyai tahap tinggi adalah melebihi 40 % tetapi kurang 50 %. Hanya 37 % guru besar mempunyai kompetensi *adaptabiliti* tinggi, 33 % guru besar mempunyai kompetensi *kesedaran berorganisasi* tahap tinggi, dan 36 % mempunyai kompetensi *mempengaruhi* tahap tinggi.

Kajian juga mendapati tidak ada perbezaan antara faktor-faktor demografi jantina, umur, bangsa, kelayakan akademik, dan pengalaman sebagai guru besar dengan keempat-empat kelompok kecerdasan emosi.

PERBINCANGAN

Secara umumnya didapati bahawa majoriti guru besar dalam kajian menunjukkan kecerdasan emosi mereka berada pada tahap sederhana dan rendah. Hanya 32.3 % peratus guru besar mempunyai kelompok *kesedaran sendiri* pada tahap tinggi. Ini bermakna 67.7% guru besar kurang berupaya mengenali emosi dirinya dan kesan daripada emosi tersebut. Kekurangan kecerdasan dalam kelompok ini sering mengakibatkan seseorang itu tidak yakin dengan kemampuan dirinya, di samping ragu-ragu dengan kelebihan yang dimilikinya. Terdapat tiga kompetensi emosi dalam kelompok *kesedaran sendiri* iaitu kesedaran sendiri emosi, penilaian sendiri, dan keyakinan diri. Apabila dibuat analisis mengikut kompetensi emosi, didapati bahawa 64 % guru besar mempunyai kompetensi emosi keyakinan diri yang tinggi dan 45 % guru besar mempunyai kompetensi emosi kesedaran sendiri emosi yang tinggi. Tetapi gabungan daripada ketiga-tiga kompetensi yang membentuk kesedaran sendiri telah memberi peratusan yang sederhana iaitu hanya 32.3 % guru besar sahaja yang mempunyai kesedaran sendiri tinggi.

Bagi kelompok pengurusan sendiri, hanya 17.1 % guru besar berada pada tahap tinggi. Kelompok ini memperihalkan tentang bagaimana seseorang itu mengurus emosi dirinya sendiri. Mereka yang cerdas dalam kelompok pengurusan sendiri ini biasanya mempunyai keupayaan bagi mengawal emosinya dan perkara-perkara dalaman yang boleh merosakkan dirinya. Mereka juga cekap dalam menangani perubahan dan bersedia untuk bertindak ke atas peluang-peluang yang ada bagi memajukan dirinya. Didapati hanya 7 % guru besar mempunyai kompetensi emosi inisiatif tinggi. Ini menunjukkan majoriti guru besar (93 %) memerlukan bimbingan atau 'arahan' bagi memulakan sesuatu program di sekolah masing-masing.

Bagi kelompok kesedaran sosial, 45.6 % guru besar mempunyai kecerdasan di tahap tinggi. Secara khususnya kelompok ini menerangkan sejauh mana seseorang itu dapat mengenal emosi orang lain. Dilihat dari aspek kompetensi pula, 75 % guru besar mempunyai kompetensi emosi empati dan orientasi perkhidmatan yang tinggi. Ini suatu petanda bahawa majoriti guru besar berupaya untuk meramal, mengenal dan memenuhi kehendak pelanggan. Sungguhpun begitu, hanya 33 % yang mempunyai kompetensi kesedaran berorganisasi yang tinggi. Ini memberi isyarat bahawa guru besar kurang peka mengenai status dan aliran emosi stafnya ketika melaksanakan tugas harian.

Dapatan kajian menunjukkan 30.4 % guru besar mempunyai kelompok kecerdasan emosi kemahiran sosial yang tinggi. Kelompok ini menjelaskan keupayaan seseorang itu mengurus emosi orang lain demi kepentingan dirinya atau organisasi yang dipimpinnya. Mereka yang cerdas dalam kelompok ini berupaya untuk mempengaruhi orang lain, mampu membangun orang lain (*developing others*) dan dapat memberi inspirasi kepada orang lain sehinggakan mereka sanggup bekerja dengan penuh komitmen. Didapati majoriti guru besar mempunyai kompetensi emosi yang tinggi bagi kompetensi kerja berpasukan (77%), kepimpinan

inspirasi (67 %) dan membangun orang lain (73 %). Sungguhpun begitu, hanya 5 % guru besar sahaja yang mempunyai kompetensi menangani konflik yang tinggi dan 36 % pula berupaya mempengaruhi orang lain bagi menjalankan tugasnya. Kajian ini selari dengan dapatan Sazali (2006) yang menyimpulkan bahawa pengetua kurang yakin menyelesaikan masalah yang timbul di kalangan staf dan antara staf dengan waris.

Kajian mendapati tidak ada perbezaan kecerdasan emosi yang signifikan antara guru besar lelaki dan perempuan. Ini selari dengan dapatan Stein (2002) yang menyatakan tidak ada perbezaan yang signifikan antara CEO lelaki dan perempuan dari aspek kecerdasan emosi mereka, dan dapatan ini disokong oleh Victor dan Malcolm (1999) yang menyatakan secara umumnya tidak ada perbezaan kecerdasan emosi antara lelaki dan perempuan. Ishak dan Mahani (2002) juga mendapati tidak dapat perbezaan antara guru lelaki dan perempuan dari aspek kecerdasan emosi mereka.

Dapatan kajian ini yang menunjukkan tidak ada perbezaan kecerdasan emosi antara kumpulan umur guru besar bercanggah dengan Goleman (1998) yang menyatakan wujud perbezaan kecerdasan emosi bagi kumpulan umur. Mereka yang berumur mempunyai kecerdasan emosi yang lebih baik daripada mereka yang muda. Begitu juga Mayer, Salovey dan Caruso (2000) mendapati terdapat perbezaan kecerdasan emosi bagi remaja dan orang dewasa. Namun secara puratanya guru besar adalah sudah berusia lebih daripada 40 tahun. Kemungkinan ini menyumbang kepada tidak wujudnya perbezaan kecerdasan emosi yang signifikan antara mereka.

Kajian ini juga mendapati tidak wujud perbezaan kecerdasan emosi yang signifikan antara tempoh menjadi guru besar. Dapatan ini selari dengan dapatan Sala (2000) yang membuat kesimpulan bahawa pengalaman atau tempoh menjadi ejen jualan dan pengurus tidak mempunyai perkaitan dengan kecerdasan emosi mereka.

KESIMPULAN

Kesan kecerdasan emosi terhadap prestasi kerja seseorang telah banyak dibincangkan oleh penyelidik. Kajian-kajian tersebut telah merumuskan bahawa mereka yang mempunyai kecerdasan yang tinggi selalunya menghasilkan kerja yang baik. Oleh itu, seharusnya guru besar di Malaysia diberi latihan yang mencukupi bagi meningkatkan kecerdasan emosi mereka. Kajian ini hanya membuat rintisan kepada kajian yang lebih besar kerana sampel yang banyak akan memberikan gambaran sebenar profil kecerdasan emosi guru besar di Malaysia.

RUJUKAN

Bar-On, R. (1997). *The Emotional Quotient Inventory (EQ-I): Technical manual*. Toronto, Canada: Multi-Health Systems.

- Boyatzis, R.E., Goleman, D., & Hay Group. (1999). **Emotional Competence Inventory – Revised**, Boston, MA : Hay Group.
- Goleman, D. (1998). **Working with emotional intelligence**. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (1995). **Emotional intelligence**. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (2001). **The emotionally intelligent workplace**. New York: Bantam Books.
- Ishak, I. & Mahani, R. (2002). Tahap kecerdasan emosi guru sekolah. Prosiding Seminar Nasional Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan Ke-11. Institut Aminuddin Baki, KPM.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sampel size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30, 607-610.
- Mayer, J.D. and Salovey, P. (1993). The intelligence of emotional intelligence. **Intelligence**, 17, 433-442.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2000). Models of Emotional Intelligence. In R. J. Sternberg (Ed.). **Handbook of Human Intelligence (2nd ed)**. pp 396-420. New York: Cambridge.
- Sala, F. (2000). The International Business Case: Emotional Intelligence Competencies and Important Business Outcomes. Hay Group McClelland Center for Research and Innovation.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. Imagination, **Cognition, and Personality**, 9, 185-211.
- Sazali Yusoff (2006). School principals' self-efficacy and its relationship with schools; and principals' personal attributes. The 13th Annual International Conference on Advances in Management Proceedings. Lisbon, Portugal.
- Sekaran, U. (2000). **Research Methods for Business: A Skill-Building Approach**. 3rd. ed. New York : John Wiley & Sons, Inc.
- Spencer, L. & Spencer, S. (1993). **Competence at work**. New York: John Wiley.
- Stein, S. J. (2002). The EQ Factor: Does Emotional Intelligence Make You a Better CEO?.



Victor, D. & Malcolm, H. (1999) Can emotional intelligence be measured and developed?
Leadership & Organization Development Journal, Vol. 20 Number 5 pp. 242-253.

Weisinger, H. (1998). *Emotional intelligence at work*, Jossey-Bass, San Francisco, CA.