

**KESAN PERSONALITI SEBAGAI PENYEDERHANA TERHADAP  
HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSI (EQ) DAN  
BUDAYA KESELAMATAN**

**NORAZALITA BINTI SEMAIL**

**UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA**

**KESAN PERSONALITI SEBAGAI PENYEDERHANA TERHADAP  
HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSI (EQ) DAN  
BUDAYA KESELAMATAN**

**NORAZALITA BINTI SEMAIL**

**Laporan Disertasi Ini Dikemukakan  
Sebagai Memenuhi Sebahagian Daripada Syarat  
Penganugerahan Sarjana Sains (Pembangunan Sumber Manusia)**

**Fakulti Pengurusan Dan Pembangunan Sumber Manusia  
Universiti Teknologi Malaysia**

**JULAI 2012**

### ***Dedikasi***

*Kejayaan untuk menghasilkan penulisan ini tidaklah akan berhasil tanpa kasih sayang dan restu daripada ibu ayah tercinta iaitu **Semail Bin Salleh** dan **Sene Binti Muda** serta adik-beradik yang tersayang **Zalma, Mohd Nazeri, Khairil Irwan, Hazrul** dan **Mohd Taufik** yang sentiasa memberi dorongan dan rangsangan untuk berjaya mencapai apa yang dicita-citakan.*

*Tidak lupa juga buat teman seperjuangan, terima kasih atas sokongan kalian. Sudah pastinya kejayaan ini milik kita semua.*

***InsyAllah.***

## PENGHARGAAN

Alhamdulillah bersyukur saya kehadiran ilahi kerana dengan limpah kurnianya dan berkat kesabaran yang tinggi saya dapat menyiapkan laporan lengkap Disertasi Sarjana Sains (Pembangunan Sumber Manusia) dengan jayanya. Terlebih dahulu, jutaan terima kasih dan setinggi-tinggi penghargaan kepada penyelia saya Dr. Shah Rollah Bin Abdul Wahab yang sudi meluangkan masa dan tenaga membantu saya dalam menyiapkan laporan disertasi ini. Begitu juga kepada Dr. Norashikin Mahmud dan Dr. Ishak Mad Shah selaku penilai yang memberi pandangan kritis dan turut membantu menabur idea-idea bernas bagi memantapkan lagi penyediaan disertasi ini. Jasa dan pengorbanan kalian tidak mampu saya membalasnya.

Seterusnya ucapan terima kasih saya rakamkan kepada organisasi terlibat iaitu Syarikat Air Terengganu, Kuala Terengganu yang sudi membantu menyumbangkan maklumat bagi menyiapkan laporan ini. Tanpa sokongan daripada mereka belum tentu saya dapat menyiapkan tugas ini dengan sempurna. Saya juga mengucapkan terima kasih kepada Kementerian Pengajian Tinggi (MyMaster) kerana membiayai pengajian ijazah sarjana saya. Penghargaan juga kepada ibu yang dikasihi dan ayah yang tercinta yang banyak membantu dan berkorban demi kejayaan menyiapkan disertasi ini. Tanpa kekuatan dari mereka berdua, tidak mungkin saya setabah ini. Terima kasih juga kepada rakan-rakan seperjuangan yang sedia berkongsi ilmu dan maklumat bernilai bagi memudahkan proses menyiapkan disertasi. Akhir sekali, setinggi-tinggi terima kasih ditujukan kepada semua pihak yang terlibat secara langsung dan tidak langsung dalam membantu sedikit sebanyak menyiapkan disertasi ini. Sekian. Wassalam.

## ABSTRAK

Kajian ini bertujuan mengenalpasti kesan jenis personaliti menyederhanakan hubungan antara kecerdasan emosi pekerja dan budaya keselamatan di Syarikat Air Terengganu, Kuala Terengganu (SATU KT). Seramai 158 orang pekerja teknikal SATU KT telah dipilih sebagai responden dalam kajian ini. Data dikumpul dengan menggunakan borang soal selidik yang terdiri daripada 4 bahagian utama iaitu bahagian A (Demografi), bahagian B (Kecerdasan Emosi), bahagian C (Jenis Personaliti), dan bahagian D (Budaya Keselamatan). Alat pengukuran yang digunakan untuk pengumpulan data termasuklah Skala Kecerdasan Emosi (EIS), Lima Inventori Utama (BFI) dan Soal Selidik Iklim Keselamatan (SCQ). Data yang dikumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif (min dan peratusan) dan statistik inferensi (regresi mudah dan regresi berhierarki). Dapatan kajian menjelaskan bahawa tahap kecerdasan emosi pekerja dan tahap budaya keselamatan pekerja di SATU KT berada pada tahap tinggi. Selain daripada itu, terdapat kesan yang signifikan antara kecerdasan emosi pekerja dengan budaya keselamatan di SATU KT. Dapatan kajian juga menerangkan bahawa jenis personaliti tidak berperanan sebagai penyederhana kepada hubungan antara kecerdasan emosi dengan budaya keselamatan. Akhirnya, beberapa cadangan dikemukakan kepada kajian akan datang, organisasi SATU KT dan pekerja teknikal SATU KT.

## ABSTRACT

The purpose of this study is to identify the effect of personality types to moderate the relationship of employees' emotional quotient on safety culture in Syarikat Air Terengganu, Kuala Terengganu (SATU KT). 158 technical employees from SATU KT have been chosen as the respondents for this study. The data are collected by using a set of questionnaire which consists of four parts namely part A (Demography), part B (Emotional Quotient), part C (Personality Types), and part D (Safety Culture). The measurement tools undertaken in the data collection included Emotional Intelligence Scales (EIS), Big Five Inventory (BFI) and Safety Climate Questionnaire (SCQ). Then, the collected data have been analyzed by using descriptive statistic (mean and percentages) and inferential statistic (simple linear regression and hierarchical regression). The finding reveals that the level of employees' emotional quotient and safety culture are at high level. Besides, the results also show that there is a significant effect of employees' emotional quotient on safety culture in SATU KT. The result also demonstrates that personality types are not play as a moderator to the relationship between employees' emotional quotient on safety culture. Lastly, some suggestions have been given to the future research, SATU KT as well as technical employees in SATU KT.

## KANDUNGAN

<b>BAB</b>	<b>PERKARA</b>	<b>MUKA SURAT</b>
	<b>PENGESAHAN STATUS TESIS</b>	
	<b>PENGESAHAN PENYELIA</b>	
	<b>HALAMAN JUDUL</b>	i
	<b>HALAMAN PENGAKUAN</b>	ii
	<b>HALAMAN DEDIKASI</b>	iii
	<b>HALAMAN PENGHARGAAN</b>	iv
	<b>ABSTRAK</b>	v
	<b>ABSTRACT</b>	vi
	<b>KANDUNGAN</b>	vii
	<b>SENARAI JADUAL</b>	xii
	<b>SENARAI RAJAH</b>	xiv
	<b>SENARAI SINGKATAN</b>	xv
	<b>SENARAI SIMBOL</b>	xvi
	<b>SENARAI LAMPIRAN</b>	xvii
<b>1</b>	<b>PENDAHULUAN</b>	1
	1.1 Pengenalan	1
	1.2 Latar Belakang Kajian	1
	1.3 Pernyataan Masalah	4
	1.4 Persoalan Kajian	8
	1.5 Matlamat Kajian	8
	1.6 Objektif Kajian	9
	1.7 Skop Kajian	9
	1.8 Kepentingan Kajian	10
	1.8.1 Kepentingan Kepada Organisasi	10

	1.8.2	Kepentingan Pengkaji Akan Datang	10
	1.8.3	Kepentingan Kepada Bidang Ilmu	11
	1.9	Batasan Kajian	11
	1.10	Definisi Konseptual dan Operasional	12
	1.10.1	Budaya Keselamatan	12
	1.10.2	Kecerdasan Emosi	13
	1.10.3	Personaliti	14
	1.11	Kesimpulan	15
<b>2</b>		<b>KAJIAN LITERATUR</b>	<b>16</b>
	2.1	Pengenalan	16
	2.2	Kecerdasan Emosi	16
	2.2.1	Model-model Kecerdasan Emosi	18
	2.3	Budaya Keselamatan	25
	2.3.1	Dimensi-dimensi Budaya Keselamatan	27
	2.3.2	Teori Domino Heinrich	29
	2.3.3	<i>Swiss Cheese Model</i>	30
	2.3.4	Model Timbal Balik Budaya Keselamatan	32
	2.4	Personaliti	34
	2.4.1.	Model Lima Faktor Utama Personaliti	35
	2.5	Kajian-kajian Lepas	38
	2.5.1	Kajian Dalam Negara	38
	2.5.2	Kajian Luar Negara	40
	2.6	Kerangka Kerja Konseptual	44
	2.7	Rumusan	45
<b>3</b>		<b>METODOLOGI KAJIAN</b>	<b>47</b>
	3.1	Pengenalan	47
	3.2	Rekabentuk Kajian	47
	3.3	Populasi dan Sampel Kajian	49
	3.3.1	Populasi	49
	3.3.2	Sampel	50
	3.4	Instrumen Kajian	52



3.4.1	Bahagian A- Demografi	53
3.4.2	Bahagian B- Kecerdasan Emosi	54
3.4.3	Bahagian C- Personaliti	54
3.4.4	Bahagian D- Budaya Keselamatan	55
3.5	Kajian Rintis	57
3.5.1	Kebolehpercayaan	58
3.5.2	Kesahan	60
3.6	Analisis Andaian Untuk Multivariat	60
3.6.1	Ujian Taburan Normal	61
3.6.2	Ujian <i>Linearity</i> dan <i>Homogeneity</i>	64
3.6.3	Ujian <i>Multicollinearity</i>	66
3.6.4	Ujian Korelasi	67
3.7	Analisis Data	68
3.7.1	Statistik Deskriptif	68
3.7.2	Statistik Inferensi	69
3.8	Rangka Kerja Operasional	71
3.9	Kesimpulan	73
<b>4</b>	<b>ANALISIS DAN DAPATAN KAJIAN</b>	<b>74</b>
4.1	Pengenalan	74
4.2	Demografi Responden	74
4.2.1	Dapatan Demografi	75
4.3	Mengenalpasti Tahap Kecerdasan Emosi	76
4.3.1	Dimensi Pengertian Emosi	76
4.3.2	Dimensi Penggunaan Emosi	79
4.3.3	Dimensi Pemahaman Emosi	81
4.3.4	Dimensi Pengurusan Emosi	83
4.3.5	Tahap Keseluruhan Kecerdasan Emosi	85
4.4	Mengenalpasti Tahap Budaya Keselamatan	86
4.4.1	Dimensi Kesedaran Keselamatan	86
4.4.2	Dimensi Komunikasi Keselamatan	87
4.4.3	Dimensi Persekitaran Organisasi	89
4.4.4	Dimensi Pertimbangan Risiko	90

	4.4.5 Tahap Keseluruhan Budaya Keselamatan	91
4.5	Mengenalpasti Kesan Kecerdasan Emosi Pekerja Terhadap Budaya Keselamatan	92
4.6	Mengenalpasti Kesan Personaliti Sebagai Penyederhana Terhadap Hubungan antara Kecerdasan Emosi dan Budaya Keselamatan	93
	4.6.1 Dimensi Jenis Personaliti Ekstraversi	93
	4.6.2 Dimensi Jenis Personaliti Neurotik	94
	4.6.3 Dimensi Jenis Personaliti Sependapat	95
	4.6.4 Dimensi Jenis Personaliti Berterus Terang	96
	4.6.5 Dimensi Jenis Personaliti Kesedaran	97
4.7	Kesimpulan	98
<b>5</b>	<b>RUMUSAN DAN CADANGAN</b>	<b>101</b>
5.1	Pengenalan	101
5.2	Perbincangan Dapatan Kajian	101
	5.2.1 Taburan Demografi Responden	102
	5.2.2 Tahap Kecerdasan Emosi di SATU KT	103
	5.2.3 Tahap Budaya Keselamatan di SATU KT	105
	5.2.4 Kesan Kecerdasan Emosi Terhadap Budaya Keselamatan di SATU KT	107
	5.2.5 Kesan Personaliti Menyederhanakan Hubungan antara Kecerdasan Emosi dan Budaya Keselamatan	109
5.3	Sumbangan Kajian	110
	5.3.1 Sumbangan Kepada Teori	110
	5.3.2 Metodologi dan Model Kajian	111
	5.3.3 Sumbangan kepada Organisasi	113
5.4	Batasan Kajian	114
5.5	Cadangan	115
	5.5.1 Cadangan Kepada Pengkaji akan Datang	115
	5.5.2 Cadangan Kepada Organisasi	117
	5.5.3 Cadangan Kepada Pekerja Teknikal	119

5.6	Kesimpulan	120
	<b>RUJUKAN</b>	123
	Lampiran A	144 -150

## SENARAI JADUAL

NO. JADUAL	TAJUK	MUKA SURAT
3.1	Taburan Soal Selidik Kajian	53
3.2	Dimensi Kecerdasan Emosi dan Nombor Item	54
3.3	Jenis Personaliti dan Nombor Item	55
3.4	Dimensi Budaya Keselamatan dan Nombor Item	56
3.5	Skala Likert	57
3.6	Dapatan Kajian Rintis	59
3.7	Dapatan <i>Multicolinearity</i>	66
3.8	Hubungan Korelasi antara Pembolehubah	67
3.9	Julat Skor Min dan Tahap Pencapaian	68
3.10	Objektif dan Penganalisan Data	73
4.1	Kekerapan dan Peratusan Bagi Demografi	75
4.2	Kekerapan, Peratusan dan Min Bagi Dimensi Pengertian Emosi	78
4.3	Kekerapan, Peratusan dan Min Bagi Dimensi Penggunaan Emosi	80
4.4	Kekerapan, Peratusan dan Min Bagi Dimensi Pemahaman Emosi	82
4.5	Kekerapan, Peratusan dan Min Bagi Dimensi Pengurusan Emosi	84
4.6	Min dan Sisihan Piawai Bagi Kecerdasan Emosi	86
4.7	Kekerapan, Peratusan dan Min Bagi Dimensi Kesedaran Keselamatan	87
4.8	Kekerapan, Peratusan dan Min Bagi Dimensi Komunikasi Keselamatan	88

4.9	Kekerapan, Peratusan dan Min Bagi Dimensi Persekitaran Organisasi	89
4.10	Kekerapan, Peratusan dan Min Bagi Dimensi Pertimbangan Risiko	91
4.11	Min dan Sisihan Piawai Bagi Budaya Keselamatan	92
4.12	Ringkasan Model Analisis Regresi Mudah	92
4.13	Ringkasan Model Analisis Regresi Berhierarki Bagi Ekstraversi	94
4.14	Ringkasan Model Analisis Regresi Berhierarki Bagi Neurotik	95
4.15	Ringkasan Model Analisis Regresi Berhierarki Bagi Sependapat	96
4.16	Ringkasan Model Analisis Regresi Berhierarki Bagi Berterus-terang	97
4.17	Ringkasan Model Analisis Regresi Berhierarki Bagi Kesedaran	98
4.18	Rumusan Dapatan Kajian Berdasarkan Objektif Kajian	100

## SENARAI RAJAH

NO.RAJAH	TAJUK	MUKA SURAT
2.1	Model Empat Cabang	24
2.2	Rantaian Kemalangan Teori Domino Heinrich	30
2.3	<i>Swiss Cheese Model</i>	32
2.4	Model Timbal Balik Budaya Keselamatan	33
2.5	Kerangka Kerja Konseptual	45
3.1	Proses Rekabentuk Kajian	49
3.2	Peringkat Persampelan Kajian	52
3.3	Histogram Bagi Pembolehubah Bersandar dan Pembolehubah Bebas	61
3.4	Histogram Bagi Pembolehubah Bersandar dan Pembolehubah Moderator	62
3.5	Plot Normal Q-Q Bagi Pembolehubah Bersandar dan Pembolehubah Bebas	62
3.6	Plot Normal Q-Q Bagi Pembolehubah Bersandar dan Pembolehubah Moderator	63
3.7	Plot Serakan Pembolehubah Bersandar dan Pembolehubah Bebas	65
3.8	Plot Serakan Pembolehubah Bersandar dan Pembolehubah Moderator	65
3.9	Aliran Metodologi Kajian	72
5.1	Model Kajian	112

## SENARAI SINGKATAN

SINGKATAN	PERKATAAN SINGKATAN
AKKP	Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan
ANOVA	<i>Analysis Of Variance</i>
BFI	<i>Big Five Inventory</i>
EIS	<i>Emotional Intelligence Scale</i>
EQ	Emotional Quotient
ILO	Organisasi Buruh Antarabangsa
IQ	<i>Intelligence Quotient</i>
JKKP	Jabatan Keselamatan Kesihatan Pekerjaan
KT	Kuala Terengganu
PERKESO	Perbadanan Keselamatan Sosial
SATU	Syarikat Air Terengganu
SCQ	<i>Safety Climate Questionnaire</i>
SPSS	<i>Statistical Package for Social Science</i>
SPM	Sijil Pelajaran Malaysia
SRI	<i>Self Report Inventory</i>
STPM	Sijil Tinggi Pelajaran Malaysia
UPSR	Unit Penilaian Sekolah Rendah
UTM	Universiti Teknologi Malaysia
VIF	<i>Variance Inflation Factor</i>

**SENARAI SIMBOL**

%	–	Peratusan
$\alpha$	–	<i>Alpha Cronbach</i>
$f$	–	Frekuensi
<	–	Kurang Daripada
>	–	Lebih Daripada
*	–	Aras signifikan pada 0.05
**	–	Aras Signifikan pada 0.01
n	–	Sampel Kajian
r	–	Nilai Korelasi
$\beta$	–	Nilai Beta
P	–	Aras Signifikan



**SENARAI LAMPIRAN**

<b>NO.LAMPIRAN</b>	<b>TAJUK</b>	<b>MUKA SURAT</b>
A	Borang Soal Selidik	144

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Pengenalan**

Dalam bab ini, pengkaji membincangkan latar belakang kajian dan permasalahan yang timbul yang menjurus kepada persoalan-persoalan utama kajian. Justeru itu, matlamat kajian dan objektif kajian ditetapkan bagi memudahkan proses penyelidikan pengkaji. Seterusnya skop kajian, batasan kajian dan kepentingan kajian dibincangkan. Bagi meningkatkan pemahaman, definisi konseptual dan operasional turut diterangkan dalam kajian ini. Kajian ini adalah untuk mengenalpasti kesan personaliti sebagai penyederhana terhadap hubungan antara kecerdasan emosi dan budaya keselamatan pekerja.

### **1.2 Latar Belakang Kajian**

Paradigma k-pengurusan menekankan kepada tenaga kerja yang produktif, berdaya saing, dan berinovasi yang mana emosi menjadi salah satu penyumbang utama (Kidd, 2004). Konsep-konsep pengurusan lain yang relevan adalah seperti konsep motivasi, komunikasi, gaya kepimpinan, latihan pekerja, dan penerapan nilai-nilai murni dalam pengurusan. Kesenambungan dari kesemua ini, maka adalah jelas bahawa kesemua konsep ini adalah sesuai dalam pengurusan di Malaysia yang menekankan kepada pembudayaan kerja yang seimbang dari segi mental, fizikal, spiritual dan emosi. Kesemua ini boleh mewujudkan keharmonian dan kesejahteraan

di tempat kerja, serta akan membantu menyumbang kepada pembangunan organisasi dan negara secara keseluruhan.

Dalam konteks masa kini yang mana kerajaan menekankan kepada model kemanusiaan intelektual negara dari segi pengetahuan, kepakaran dan kemahiran, maka di sinilah emosi turut memainkan peranannya sebagai salah satu komponen meningkatkan kemantapan model intelek negara. Emosi adalah penyumbang kepada pengiktirafan dalam hidup yang diperkayakan oleh kerja, tempat kerja, dan perhubungan yang bermakna (Sharifah dan Ahmad Shukri, 2006). Organisasi tidak boleh terlepas pandang kepada keadaan emosi pekerja kerana kajian telah membuktikan bahawa emosi pekerja turut menyumbang kepada pencapaian dan kecemerlangan organisasi dari pelbagai aspek terutamanya dari segi kualiti kerja, perhubungan atau komunikasi dan kepuasan pelanggan (Melanie *et al.*, 2004). Pekerja perlu difokuskan kerana merupakan aset atau tunggak utama bagi melaksanakan segala aktiviti dan tugas (Daft, 2003).

Goleman (1995) menyatakan bahawa kebolehan kognitif bukanlah satu-satunya pengukuran bagi kejayaan seseorang, hanya 20 peratus, selebihnya adalah untuk kecerdasan emosi. Kecerdasan emosi membentuk nilai peribadi seseorang dan juga akan membentuk nilai di kalangan masyarakat (Mohd Najib, 2000). Pihak organisasi harus menyedari bahawa emosi pekerja perlu diutamakan dalam melaksanakan tugas pekerjaan mereka. Ini kerana kegagalan seseorang individu mengawal emosi menyebabkan berlakunya gangguan dalam aktiviti pekerjaan pekerja sekaligus memberi prestasi buruk kepada organisasi (Mohd Razmi, 2004).

Seseorang yang mempunyai kecerdasan emosi berupaya menyesuaikan dirinya dengan apa sahaja situasi yang dihadapi (Su Faizah, 2009). Situasi di persekitaran organisasi yang berisiko tinggi terhadap kemalangan pekerjaan diandaikan memerlukan pekerja yang mempunyai tahap kecerdasan emosi yang tinggi. Hal ini kerana kecerdasan emosi dapat menjadikan seseorang pekerja mampu mengawal tingkahlaku ketika melaksanakan pekerjaan sekaligus mampu mempraktikkan diri dalam aspek budaya keselamatan di tempat kerja. Budaya keselamatan menjadi salah satu aspek penting dalam menjamin keselamatan di

tempat kerja (Geller dan Wiegand, 2005). Peranan pihak pengurusan adalah penting dalam mempengaruhi tingkahlaku pekerja, juga secara langsung menjamin budaya keselamatan di tempat kerja (Fernandez-Muniz *et al.*, 2007). Mohd Saidin *et al.* (2004) menekankan komitmen padu diperlukan dari semua pihak khususnya pihak pengurusan dan pekerja bagi menjamin pelaksanaan budaya keselamatan. Nilai-nilai budaya keselamatan dikaitkan dengan manusia memahami risiko dan bertindakbalas kepada program pengurusan risiko (Perez-Floriano dan Gonzalez, 2007).

Kerajaan telah menubuhkan Institut Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan Negara (IKKPN) bagi memastikan majikan dan pekerja dilengkapkan dengan pengetahuan mengenai aspek-aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Bagi memastikan Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (AKKP) 1994 (Akta 514) boleh dikuatkuasakan, kerajaan telah menubuhkan Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP) di bawah Kementerian Sumber Manusia, Jabatan Perdana Menteri. Akta ini menyediakan perlindungan kepada pekerja dari risiko kemalangan di tempat kerja di mana majikan perlu bertanggungjawab untuk melindungi pekerja sendiri dan orang lain dari risiko keselamatan akibat daripada aktiviti pekerja (Abdul Aziz, 2000).

Dengan wujudnya Akta 514 ini, pihak organisasi mengharapkan kemalangan pekerjaan dapat dikurangkan dengan pematuhan setiap aspek pencegahan kemalangan dalam akta tersebut. Aspek keselamatan sudah dititik beratkan dalam sesebuah organisasi, namun kemalangan di tempat kerja masih juga berlaku (Perez-Floriano dan Gonzalez, 2007). Beberapa kajian menemui bahawa faktor organisasi dan sosial tidak boleh terlepas pandang kerana faktor-faktor ini mempengaruhi kelakuan keselamatan (Choudhry *et al.*, 2007). Aspek keselamatan harus dijadikan satu budaya di tempat kerja (Cooper, 2000). Budaya keselamatan melambangkan gaya sesebuah organisasi beroperasi supaya dapat mewujudkan persekitaran kerja yang selamat (Phil, 2003). Oleh itu budaya keselamatan menjadi aspek penting bagi mengurangkan risiko kemalangan daripada berlaku.

Personaliti berperanan memberi pengaruh kepada pencegahan kemalangan. Mengenalpasti personaliti individu pekerja membolehkan sesebuah organisasi

mengetahui mereka yang lebih berkemungkinan mempunyai sikap-sikap yang baik ke arah berkelakuan selamat (Geller dan Wiegand, 2005). Kajian oleh Eysenk (1965) menjelaskan bahawa seseorang yang skor tinggi dalam sifat personaliti ekstraversi dan neurotik adalah lebih mudah untuk mendapat kemalangan. Emosi dan perasaan seperti tangisan, gelak ketawa, kesedihan dan ketakutan mencorakkan warna kehidupan, membentuk sikap dan personaliti serta menggerakkan haluan hidup manusia (Azizi *et al.*, 2005). Oleh itu pelbagai jenis personaliti manusia diandaikan mampu memberi kesan kepada hubungan kecerdasan emosi dan budaya keselamatan. Contohnya, seseorang yang bersifat berterus terang lebih peka kepada emosi sendiri dan sering membuat perbandingan dengan orang yang terdekat (Mayer dan Salovey, 1997).

Oleh itu, personaliti seseorang dijangka dapat memberi kesan penyederhana kepada perhubungan antara kecerdasan emosi pekerja dan amalan pekerja ke arah mengamalkan budaya keselamatan di tempat kerja. Memandangkan isu ini penting, pengkaji berminat untuk mengkaji kesan personaliti sebagai penyederhana hubungan di antara kecerdasan emosi dan budaya keselamatan. Kajian dijalankan di Syarikat Air Terengganu, Kuala Terengganu (SATU KT).

### **1.3 Penyataan Masalah**

Tugasan sebagai pekerja teknikal merupakan suatu tugas yang kompleks dan mencabar. Hal ini kerana mereka bukan sahaja perlu mempunyai pengetahuan dan nilai kemahiran yang tinggi malah perlu tahu bagaimana untuk menyelesaikan masalah dalam situasi yang tidak terjangka berlaku (Rosenbaum, 1991). Pekerja teknikal perlu memahami proses yang sukar dan berkemampuan untuk meramal, melindungi dan menyelesaikan masalah dalam persekitaran yang bertekanan tinggi (Lamos *et al.*, 2010). Oleh yang demikian pekerja teknikal tidak mempunyai pembahagian masa yang jelas antara masa bekerja dan masa tidak bekerja kerana masalah di persekitaran tempat kerja boleh berlaku pada bila-bila masa sahaja dan mereka perlu menyelesaikannya dengan segera. Menurut Noriah (2005), keadaan sedemikian boleh mewujudkan tekanan kepada pekerja-pekerja. Selye (1956) menyatakan bahawa tekanan yang berpanjangan boleh membawa kepada gangguan

emosi di tahap yang berbeza-beza daripada tahap rendah hingga ke tahap serius. Ini akan mewujudkan emosi yang pelbagai jenis seperti bosan, lesu, marah, kecewa dan benci (Muchinsky, 1997).

Contoh-contoh cetusan emosi yang dilaporkan berlaku di kalangan pekerja menunjukkan bahawa tahap kestabilan emosi mereka berada di tahap yang rendah (Selye, 1976). Kejadian pekerja mengamuk dan menampar rakan sekerja merupakan sebahagian daripada manifestasi cetusan emosi yang negatif di kalangan pekerja (Ooi, 2007). Adakah ini menunjukkan bahawa terdapat pekerja-pekerja yang tidak mampu mengawal emosi sendiri atau adakah wujud faktor-faktor persekitaran lain yang mengurangkan kestabilan emosi mereka? Sehubungan dengan itu, pekerja teknikal perlu mempunyai tahap kecerdasan emosi yang tinggi kerana individu yang mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi mampu menguruskan emosi mereka secara berkesan di tempat kerja (Wong dan Law, 2002). Kecerdasan emosi merupakan aspek penting yang perlu dititikberatkan oleh pekerja teknikal kerana suasana pekerjaan yang perlu berhadapan dengan pelbagai masalah serta tekanan kerja, antaranya melaksanakan tugas yang diberi dalam tempoh yang singkat dan di persekitaran kerja yang mencabar. Oleh itu, kajian ini adalah relevan untuk menilai sejauhmanakah tahap kecerdasan emosi dalam kalangan pekerja teknikal.

Pekerja teknikal perlu bersedia untuk menyelesaikan permasalahan yang berlaku dengan cepat dan pantas (Azizi, 2007). Kepantasan mereka diperlukan terutama di syarikat yang menyediakan keperluan asas kepada manusia contohnya utiliti air. Hal ini kerana utiliti air merupakan keperluan asas penting kepada manusia (McIntosh, 2003). Terdapat lima unit teknikal yang memerlukan fokus dan komitmen padu daripada para pekerja teknikal di SATU KT iaitu unit pengeluaran, unit agihan, unit kualiti air, unit reka bentuk kejuruteraan dan unit mekanikal dan elektrik. Kesemua unit ini mempunyai tugas yang mencabar kemampuan pekerja teknikal ekoran penggunaan peralatan yang berisiko dan persekitaran kerja berbahaya yang menjurus kepada kemalangan pekerjaan (SATU, 2009). Laporan menjelaskan bahawa 78 % kemalangan pekerjaan yang berlaku adalah melibatkan pekerja teknikal (SATU KT, 2009). Ini menjelaskan bahawa pekerja teknikal menjadi penyumbang terbesar kepada kemalangan pekerjaan yang berlaku di syarikat

ini. Menurut Fiedler (2001) bahaya terdapat di mana-mana, oleh itu setiap keputusan yang diambil dan setiap tindakan yang dilaksanakan pasti tidak dapat mengelak bahaya. Oleh yang demikian, bagi mengelak risiko kemalangan di tempat kerja, majikan perlu memastikan persekitaran kerja yang selamat dan menggalakkan pekerja mengamalkan budaya keselamatan (Barling *et al.*, 2000).

Setiap organisasi mempunyai pekerja yang mengamalkan budaya keselamatan, iaitu boleh digambarkan sebagai kuat atau lemah, positif atau negatif (Hopkins, 2005). Budaya keselamatan diamalkan apabila pekerja mempunyai kesedaran terhadap aspek keselamatan, mempunyai komunikasi keselamatan yang jelas, persekitaran organisasi yang baik dan bijak menilai sebarang risiko keselamatan (Si-Hao *et al.*, 2008). Komunikasi keselamatan kerja perlu selaras dengan pengumpulan dan penyampaian maklumat, dari pihak pengurusan kepada pekerja atau sebaliknya (Davies *et al.*, 2001; Tony, 2004; Hinze dan Gambatese, 2003). Masalah kekurangan komunikasi mewujudkan tanda-tanda budaya keselamatan yang semakin merosot, sebelum ianya berlarutan menjadikan wujudnya kemalangan yang serius di kalangan pekerja (Fernandez *et al.*, 2007). Di samping itu, isu kesedaran keselamatan dalam diri pekerja amat penting dalam membentuk pengamalan budaya keselamatan dalam organisasi (Garavan dan Oblain, 2001). Hal ini kerana, kesedaran terhadap keselamatan dapat menjadikan pekerja bertanggungjawab dan mematuhi peraturan-peraturan keselamatan organisasi. Selain itu, pekerja perlu bijak untuk menilai sebarang risiko keselamatan dan pandai menyesuaikan diri dengan persekitaran organisasi. Persekitaran organisasi melibatkan struktur kerja dan prosedur yang selaras dengan keselamatan pekerja (Zafir dan Fazilah, 2003). Oleh itu adalah penting untuk pengkaji mengenalpasti tahap budaya keselamatan yang diamalkan di Syarikat Air Terengganu, Kuala Terengganu.

Menurut Huang *et al.* (2006) keselamatan pekerja merupakan tanggungjawab dan keutamaan bagi setiap organisasi termasuk majikan dan pekerja itu sendiri. Teori Heinrich Domino menjelaskan punca berlakunya kemalangan adalah 88 peratus disebabkan oleh kesilapan manusia (Goetsch, 2008). Faktor kesilapan manusia tidak dapat dielakkan selain daripada kesilapan teknikal. Walaupun pekerja diberi

pendedahan keselamatan yang cukup untuk penggunaan mesin tetapi disebabkan kegagalan ianya diselenggara mengikut jadual, risiko kemalangan tetap boleh berlaku akibat dari kecuaiannya individu itu sendiri (Kourniotis, 2001). Ini jelas menunjukkan bahawa kemalangan boleh berlaku disebabkan faktor individu pekerja itu sendiri dan wujud persoalan mungkinkah kecerdasan emosi seseorang pekerja mempengaruhi budaya keselamatan pekerja? Faktor individu iaitu emosi pekerja diandaikan mampu memberi kesan kepada amalan budaya keselamatan pekerja kerana emosi merupakan salah satu elemen penting yang boleh mengubah perilaku keselamatan seseorang. Zapf (2001) menyatakan bahawa emosi negatif memberi kesan terhadap pekerja seperti tekanan perasaan, rungutan, dan pencapaian diri yang rendah. Para pekerja yang mempunyai emosi gembira menunjukkan perlakuan dan prestasi yang baik dengan hasil kerja yang menggalakkan dan perlakuan ini mewujudkan perlakuan budaya keselamatan (Mischel, 2004). Oleh itu, para pekerja perlu menangani sebarang masalah dengan berkesan kerana emosi yang tidak terkawal turut menjejaskan tatacara kerja yang selamat (Sharifah dan Ahmad Shukri, 2006).

Emosi seseorang individu adalah berbeza-beza (Selye, 1976). Ini adalah kerana reaksi emosi seseorang bergantung kepada jenis personaliti mereka (Zohar dan Marshall, 2000). Personaliti dalam kajian ini merupakan moderator kepada hubungan antara kecerdasan emosi dan budaya keselamatan. Kecerdasan emosi seseorang pekerja berkaitan dengan personaliti pekerja itu sendiri dan jelas menunjukkan bahawa personaliti mempunyai hubungan yang positif dengan kecerdasan emosi (Melanie *et al.*, 2004). Personaliti boleh mempengaruhi tingkahlaku seseorang individu secara dasarnya juga turut mempengaruhi komitmen seseorang pekerja terhadap organisasi (Vakola *et al.*, 2004). Personaliti individu juga membawa implikasi yang besar ke atas kewujudan kecelaruan kerja (Anida, 2000). Di samping itu, satu daripada panduan yang ditekankan dalam bidang keselamatan ialah untuk mengenalpasti sifat-sifat personaliti yang meramalkan siapa yang berkelakuan selamat atau tidak (Geller dan Wiegand, 2005).

Oleh itu, dapat disimpulkan bahawa jenis personaliti pekerja yang berbeza akan menghasilkan amalan dan tingkahlaku keselamatan yang berbeza, juga



bergantung kepada kecerdasan emosi mereka sendiri. Menyedari akan perhubungan di antara ketiga-tiga pembolehubah kecerdasan emosi, budaya keselamatan dan personaliti, satu kajian empirikal dijalankan bertujuan untuk mengenalpasti kesan lima jenis personaliti (sependapat, neurotik, ekstraversi, berterus terang, kesedaran) sebagai penyederhana terhadap hubungan antara kecerdasan emosi dan budaya keselamatan dengan berfokus kepada pekerja teknikal di SATU KT.

## **1.4 Persoalan Kajian**

- 1.4.1 Apakah tahap kecerdasan emosi di kalangan pekerja teknikal SATU KT.
- 1.4.2 Apakah tahap budaya keselamatan di kalangan pekerja teknikal SATU KT.
- 1.4.3 Adakah kecerdasan emosi memberi kesan kepada budaya keselamatan di kalangan pekerja teknikal SATU KT.
- 1.4.4 Sejauhmanakah kesan jenis personaliti (ekstraversi, neurotik, sependapat, berterus terang, kesedaran) menyederhanakan hubungan di antara kecerdasan emosi dan budaya keselamatan di kalangan pekerja teknikal SATU KT.

## **1.5 Matlamat Kajian**

Matlamat bagi kajian ini adalah untuk mengenalpasti kesan penyederhana iaitu jenis personaliti (ekstraversi, neurotik, sependapat, berterus-terang, kesedaran) terhadap hubungan di antara kecerdasan emosi dan budaya keselamatan di Syarikat Air Terengganu, Kuala Terengganu.

## **1.6 Objektif Kajian**

- 1.6.1 Mengenalpasti tahap kecerdasan emosi di kalangan pekerja teknikal SATU KT.
- 1.6.2 Mengenalpasti tahap budaya keselamatan di kalangan pekerja teknikal SATU KT.
- 1.6.3 Mengenalpasti kesan kecerdasan emosi terhadap budaya keselamatan di kalangan pekerja teknikal SATU KT.
- 1.6.4 Mengenalpasti kesan jenis personaliti (ekstraversi, neurotik, sependapat, berterus-terang, kesedaran) dalam menyederhanakan hubungan di antara kecerdasan emosi dan budaya keselamatan di kalangan pekerja teknikal SATU KT.

## **1.7 Skop Kajian**

Skop utama kajian memfokuskan kepada budaya keselamatan di Syarikat Air Terengganu. Dalam memfokuskan budaya keselamatan, dua pembolehubah lain turut dikaji diandaikan mempunyai hubungan iaitu kecerdasan emosi dan personaliti pekerja terhadap pengamalan budaya keselamatan di tempat kerja. Pengkaji menggunakan rekabentuk kajian deskriptif dan korelasi. Ini bertujuan untuk mengkaji sesuatu fenomena dan mengenalpasti hubungan yang diandaikan wujud di antara pembolehubah-pembolehubah. Pengumpulan data dilaksanakan dengan menggunakan rekabentuk tinjauan dan instrumen borang soal-selidik. Kemudian pengkaji menggunakan persampelan rawak berstrata berkadaran dan persampelan bersistematik sebagai reka bentuk persampelan. Kajian ini dijalankan di Syarikat Air Terengganu Kuala Terengganu (SATU KT) dan responden yang terlibat dalam kajian ini adalah pekerja teknikal di lima unit teknikal syarikat tersebut.

## **1.8 Kepentingan Kajian**

Pengurusan keselamatan pekerjaan merupakan salah satu aspek yang penting dalam pengurusan sumber manusia (Ismail, 2002). Oleh yang demikian, pengkaji memilih konsep budaya keselamatan sebagai fokus kajian keselamatan yang merupakan satu aspek yang tidak boleh diabaikan dalam pengurusan keselamatan. Kajian ini mempunyai kepentingan kepada organisasi, pengkaji akan datang dan bidang ilmu.

### **1.8.1 Kepentingan Kepada Organisasi**

Dapatan kajian ini diharap boleh dijadikan salah satu rujukan oleh pihak pengurusan untuk meninjau aspek yang perlu diambil berat untuk meningkatkan budaya keselamatan. Rumusan dan cadangan yang diusulkan oleh pengkaji diharap dapat dinilai oleh pihak pengurusan di SATU KT bagi menghasilkan inisiatif dalam membudayakan keselamatan di kalangan staf teknikal dan bukan teknikal dalam organisasi. Kajian ini juga penting bagi meningkatkan pengetahuan dan membantu para pekerja mengenalpasti kecerdasan emosi dan personaliti mereka dalam menjalankan aktiviti pekerjaan bagi menjamin budaya keselamatan yang baik. Oleh itu panduan kajian ini dapat menjamin kredibiliti organisasi terhadap budaya keselamatan yang dipraktikkan para pekerja ketika di tempat kerja.

### **1.8.2 Kepentingan Pengkaji akan Datang**

Kepentingan kajian kepada pengkaji akan datang, diharap agar kajian ini dapat menjadi salah satu rujukan yang berguna kepada kajian yang berkaitan budaya keselamatan, kecerdasan emosi dan personaliti di dalam organisasi lain. Oleh itu pengkaji akan datang dapat menumpukan bidang keselamatan secara lebih mudah dan dijadikan panduan dalam menjalankan kajian berkaitan topik kajian ini. Pengkaji akan datang juga dapat mengkaji dimensi-dimensi yang wujud di dalam pemboleh

ubah bagi mendalami lagi bidang keselamatan dan bidang psikologi ini. Kajian ini turut menjadi asas kepada penyelidikan akan datang, dan pembolehubah-pembolehubah baru yang tidak dikenalpasti dalam kajian ini mungkin boleh dikaji untuk kajian akan datang. Pengkaji akan datang dapat merujuk kepada kajian ini bagi mengkaji isu keselamatan selain budaya keselamatan seperti iklim keselamatan, pengurusan risiko, prestasi keselamatan dan pengurusan keselamatan. Kesemua isu-isu keselamatan ini penting untuk dikaji bagi mengenalpasti masalah-masalah yang berpunca berlakunya kemalangan di tempat kerja. Selain itu, sumbangan hasil kajian ini iaitu kajian berkaitan kecerdasan emosi dan personaliti terhadap budaya keselamatan dapat membantu pengkaji akan datang untuk memilih faktor lain yang memberi kesan kepada tahap budaya keselamatan pekerja.

### **1.8.3 Kepentingan Kepada Bidang Ilmu**

Kajian ini memberi kepentingan kepada bidang ilmu terutamanya kepada ilmu pengetahuan berkaitan budaya keselamatan di tempat kerja, kecerdasan emosi dan personaliti. Pengkaji berharap penemuan kajian ini dapat memberi sumbangan yang bermakna kepada kajian keselamatan dalam lapangan pembangunan sumber manusia. Kajian ini juga sebagai bahan rujukan dan sumber ilmiah kepada pelajar dan ahli professional. Selain itu kajian ini menjadi medium penyaluran maklumat kepada pelajar dan ahli akademik untuk meningkatkan kefahaman tentang pengetahuan keselamatan, kecerdasan emosi dan personaliti. Kajian ini mampu mendapat pemerolehan keputusan yang penting bagi bidang ilmunan yang terbaru dan sekaligus memberi informasi kepada para pengkaji lain.

## **1.9 Batasan Kajian**

Kajian ini mempunyai beberapa batasan tertentu yang tidak dapat dielakkan. Pekerja teknikal dari SATU KT telah dipilih sebagai responden dalam kajian ini. Oleh itu, keputusan kajian hanya menggambarkan keadaan budaya keselamatan di

organisasi itu sahaja dan tidak melibatkan tempat lain. Dalam aspek pengumpulan maklumat, kaedah tinjauan dengan menggunakan instrumen borang soal selidik digunakan untuk kajian ini. Kaedah tinjauan bertujuan mendapatkan gambaran berkaitan keadaan atau ciri populasi (Joseph *et al.*, 2007).

Ketepatan keputusan kajian adalah bergantung kepada keputusan responden menjawab item-item dalam soal selidik yang diedarkan, namun begitu hasil analisis kajian diandaikan dapat memberi gambaran yang jelas bagaimana personaliti memberi kesan kepada hubungan di antara kecerdasan emosi dan budaya keselamatan. Ujian rintis yang dilakukan pengkaji dan juga rujukan kajian-kajian lepas dapat memberi keyakinan bahawa dapatan kajian ini boleh dipercayai. Dapatan kajian mungkin berbeza dengan kajian sebelumnya yang mana masa dan tempat kajian adalah berbeza. Oleh itu, hasil kajian ini iaitu kajian kesan personaliti sebagai penyederhana di antara hubungan kecerdasan emosi dan budaya keselamatan mungkin berbeza dengan kajian pada masa akan datang sama ada di syarikat itu sendiri atau di syarikat lain.

## **1.10 Definisi Konseptual dan Operasional**

Definisi konseptual merujuk kepada definisi teori yang diperkukuhkan oleh kajian lepas. Ia lebih bersifat abstrak dan umum. Definisi operasional pula merujuk kepada definisi yang digunakan oleh penyelidik untuk memberi gambaran mengenai konsep yang hendak dikaji (Marican, 2005).

### **1.10.1 Budaya Keselamatan**

Guldenmund (2000) mendefinisikan budaya keselamatan sebagai salah satu aspek yang memberi kesan terhadap tingkahlaku pekerja yang berkaitan dengan peningkatan dan pengurangan risiko terhadap bahaya di tempat kerja. Dalam kajian ini, budaya keselamatan merujuk kepada sikap, tingkahlaku dan kemampuan pekerja

yang dibina agar memiliki kesedaran yang tinggi terhadap keselamatan pekerjaan. Amalan pekerjaan yang baik, tanggungjawab yang betul dari sistem pengurusan dan peraturan yang ketat dapat memacu sikap pekerja menuju ke arah tercapainya budaya keselamatan. Terdapat empat dimensi penting budaya keselamatan termasuklah kesedaran keselamatan, komunikasi keselamatan, persekitaran organisasi dan pertimbangan risiko keselamatan (Si-Hao *et al.*, 2008):

- i. **Kesedaran Keselamatan** – merujuk kepada sikap pekerja terhadap pencegahan kemalangan di tempat kerja dan pihak majikan menyediakan program keselamatan bagi meningkatkan kefahaman dan pengetahuan pekerja berhubung dengan bahaya risiko dan langkah-langkah pencegahan kemalangan.
- ii. **Komunikasi Keselamatan** – menjelaskan bagaimana seseorang pekerja mendapatkan maklumat pengetahuan mengenai keselamatan organisasi sama ada dengan rakan sekerja atau dengan pihak pengurusan.
- iii. **Persekitaran Organisasi** – struktur atau prosedur yang diperuntukkan oleh organisasi sebagai panduan untuk para pekerja melaksanakan tugas dan pekerjaan
- iv. **Pertimbangan Risiko** – merupakan kepercayaan atau sikap berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan atas faktor jaminan bagi mengelak kemalangan daripada berlaku dan yakin aktiviti yang dilakukan adalah selamat.

### 1.10.2 Kecerdasan Emosi

Mayer dan Salovey (1997) mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai sejenis kemahiran sosial yang melibatkan kemampuan seseorang itu memantau perasaan dan emosi dirinya sendiri dan emosi orang lain. Menurut Goleman (1995), kecerdasan emosi merupakan kemampuan seseorang memahami emosi sendiri dan menyedari emosi orang lain, keupayaan mengendalikan emosi, kemampuan memotivasikan diri, dan keupayaan mengendalikan hubungan silaturahim. Dalam kajian ini kecerdasan emosi adalah satu aspek kecerdasan sosial yang melibatkan seseorang mengenali perasaan sendiri dan orang lain, menjadi panduan untuk cara pemikiran dan tindakan seseorang pekerja. Kecerdasan emosi untuk kajian ini dibahagi kepada empat

dimensi utama iaitu pengertian emosi, penggunaan emosi, pemahaman emosi, dan pengurusan emosi (Mayer dan Salovey, 1997):

- i. **Pengertian Emosi** – merujuk kepada keupayaan seseorang untuk memantau perasaan diri sendiri dan orang lain dari waktu ke waktu seperti dapat mengenalpasti perasaan yang sedang dialami dan boleh mengenalpasti emosi yang dialami oleh orang lain.
- ii. **Penggunaan Emosi** – memampukan seseorang untuk mengaplikasikan emosi dan perasaan yang sedang dialami dengan cara yang sesuai mengikut keadaan dan persekitaran.
- iii. **Pemahaman Emosi** – merupakan keupayaan memahami emosi sendiri dan memahami emosi orang lain. Contohnya sentiasa memberi tanggapan baik kepada orang lain dan mengetahui waktu yang sesuai untuk meluahkan perasaan.
- iv. **Pengurusan Emosi** – Menangani perasaan iaitu supaya perasaan itu sentiasa sesuai dengan keadaan dan merupakan keupayaan yang membina sikap awas diri. Mereka yang bijak menguruskan emosi dapat menghindari tekanan hidup dan kekecewaan.

### 1.10.3 Personaliti

Personaliti dimaksudkan sebagai sifat seseorang individu yang dinamik dengan sistem psikologi setiap individu yang menentukan kesesuaian tingkahlaku dan pemikiran terhadap persekitaran (Robbin dan Judge, 2007). Dalam kajian ini personaliti merupakan tindak-tanduk seseorang yang ingin menzahirkan ciri-ciri kawalan emosi dan pemikiran. Personaliti memainkan peranan penting seseorang daripada sudut pandangan luaran dengan menonjolkan karakter-karakter yang tersendiri. Lima dimensi personaliti merangkumi ekstraversi, neurotik, sependapat, berterus-terang dan kesedaran (John dan Srivastava, 1999):

- i. **Ekstraversi** (*Extraversion*) – merupakan individu yang penuh bertenaga dan positif dan menekankan tahap keselesaan terhadap sesuatu perhubungan.

- ii. **Neurotik** (*Neurotic*) – merujuk kepada sifat yang berlawanan dengan kestabilan emosi seperti mudah risau, mudah hilang sabar, sentiasa dalam tekanan dan mudah marah.
- iii. **Sependapat** (*Agreeable*) – individu yang senang untuk bekerjasama dan mempunyai pandangan yang optimistik terhadap manusia, senang melihat kepada kebaikan seseorang dan mudah mengekalkan sesuatu perhubungan.
- iv. **Berterus-terang** (*Openness*) – merujuk kepada individu yang mempunyai sikap atau minda yang terbuka terhadap sesuatu perkara atau pandangan serta mempunyai perasaan ingin tahu yang mendalam.
- v. **Kesedaran** (*Conscientiousness*) – ciri personaliti apabila seseorang individu berhati-hati semasa membuat keputusan, ia merupakan kualiti yang wujud mengikut kesedaran minda manusia.

## 1.11 Kesimpulan

Secara kesimpulannya pengkaji telah menjelaskan permasalahan yang wujud berkaitan kecerdasan emosi, personaliti dan fokus kajian iaitu budaya keselamatan. Pengkaji telah menerangkan empat objektif yang perlu dicapai dan turut menjelaskan persoalan kajian. Oleh itu, penerangan secara operasional dan konseptual berkaitan dengan budaya keselamatan, kecerdasan emosi dan personaliti telah diterangkan secara terperinci. Penerangan dalam bab ini menjadi dasar atau teras kepada perbincangan bab-bab selanjutnya. Bab seterusnya menerangkan kajian literatur.



## RUJUKAN

- Abdul Rafie Mahat (2001). Dalam Bahagian Pendidikan Guru (2001). Laporan Forum Corak Pendidikan Guru Abad ke 21. Kuala Lumpur: Unit Dasar, Perancangan dan Pembangunan, Bahagian Pendidikan Guru, Kementerian Pendidikan Guru, Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Abdul Rahman Abdul Aziz (2000). *Kemahiran Sosial Asas*. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.
- Abdullah Hassan dan Ainon Mohd (2003). *Teori dan Teknik Ucapan Berpengaruh*. Bentong Pahang: PTS Professional Publishing Sdn. Bhd.
- Abraham C. (2003). The Relationship between Emotional Intelligence and Work Attitudes, Behavior and Outcomes, *Journal of Managerial Psychology*. 18, 788-813.
- Adeline, D. (2008). Measuring Revisions to Subjective Expectations: Learning about Contraceptives. *Journal of Risk and Uncertainty*. 36, 97-103.
- Ahmad Murshidy Bin Jamil (2010). *Pengurusan Tahap Kesedaran Keselamatan Pekerjaan Terhadap Pengendalian Peluru dan Bahan Letupan: Suatu Kajian Kes di Depot Peluru Kor Ordnans Diraja*. Ijazah Sarjana, Universiti Utara Malaysia, Sintok.
- Ai Lin T., Evelyn, Florence, Yean Y. L., Derrik, dan Sern Y. O. (2005). Fostering Safe Work Behavior In Worker At Construction Site. *Journal of Engineering, Construction and Architectural Management*. 12, 410-422.
- AKKP (Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan) (1994) (Akta 514). *Undang-Undang Malaysia*. Malaysia: International Law Book Services.

- Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan dan Peraturan-peraturan (2007). Kuala Lumpur: MDC Publisher Printer Sdn. Bhd.
- Allport, G. W. (1937). *Patterns and Growth in Personality*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Amichai-Hamburger, Y. (2008). Preface: Internet Empowerment. *Journal Computers*. In *Human Behavior*, B. V. (pp. 2-15) Amsterdam, The Netherlands: Elsevier Science Publishers.
- Anida Tumiran (2000). *Hubungan Darjah Kongruen Personaliti Persekitaran Dengan Kepuasan Kerja : Tinjauan Di Kalangan Guru Kimpalan Dan Fabrikasi Logam, Penyejukan Dan Penyaman Udara, Automotif Dan Lukisan Kejuruteraan*. Ijazah Sarjana, Universiti Teknologi Malaysia, Skudai.
- Arboleda, P., Morrow, M. C. dan Shelley, M. (2003). Management Practices and Antecedents of Safety Culture within the Trucking Industry: Similarities and Differences by Hierarchical Level. *Journal of Safety Research*. 34, 189–197.
- Arezes, P. M. and Miguel, A. S. (2003). The Role of Safety Culture in Safety Performance Measurement. *Measuring Business Excellence*. 7(4), 20-28.
- Azizi Ahmad (2007). *Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Azizi Yahaya, Jaafar Sidek Latif, Shahrin Hashim dan Yusof Boon (2005). *Psikologi Sosial: Alam Remaja*. Bentong, Pahang: PTS Publication & Distributors Sdn. Bhd.
- Azizi Yahaya, Shahrin Hashim, Jamaludin Ramli, Yusof Boon dan Abdul Rahim Hamdan (2006). *Menguasai Penyelidikan dalam Pendidikan*. Malaysia: PTS Publication & Distributors Sdn. Bhd.
- Barling, J., Slater, F. dan Kelloway, E.K. (2000). Transformational Leadership and Emotional Intelligence: an Exploratory Study. *Leadership & Organization Development Journal*. 21, 157-161.

- Baron, R. M., dan Kenny, D. A. (1986). The Moderator-mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*. 51, 1173-1182.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., dan Judge, T. A. (2001). The FFM Personality Dimensions and Job Performance: Meta-Analysis of Meta-analyses [Special Issue]. *International Journal of Selection and Assessment*. 9, 9–30.
- Biro Statistik Buruh (2011). *Workplace Injuries and Illnesses in 2009*. US Bureau of Labor Statistics, Washington: DC.
- Bozionelos, N. (2004). The Big Five of Personality and Work Involvement. *Journal of Managerial Psychology*. 19(1), 69-81.
- Brackett, M., Mayer, J. D. dan Warner, R.M. (2004). Emotional Intelligence and the Prediction of Behavior. *Personality and Individual Differences*. 36, 1387-1402.
- Briner, R. B. (2005). What Can Research into Emotion at Work Tell Us About Researching Well-being at Work?. *International Journal of Work Organisation and Emotion*. 1, 67-73.
- Caberera, D. (1997). An Evaluation of Safety Climate in Ground Handling Activities. In Soekkha H. (Ed.), *Aviation Safety. Proceedings of the IASC-97 International Aviation Safety Conference, 27-29 August, Netherlands*: 255-268.
- Carroll, A. B. (1999). Corporate Social Responsibility, Evolution of a Definitional Construct. *Business & Society*. 38(3), 268-295.
- Charles, W. M. (2001). A Sociological Survey of Workplace Safety Culture in Preaccession Lithuanians Enterprises. *Journal of Occupational Health, Safety and Environment*. 27, 122-145.

- Cherniss, C. (2000). Emotional Intelligence: What it is and Why it Matters. Issues in Emotional Intelligence. In *Annual Meeting of the Society of the Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1-14), New Orleans, LA.
- Cheyne, A., Cox, S., Oliver, A. dan Tomas, J. M. (2002). Modeling Employee Attitudes to Safety. *Work and Stress*. 12, 255–271.
- Choudhry, R.M., Fang, D. dan Mohamed, S. (2007). The Nature of Safety Culture: A Survey of the State-of-the-Art. *Safety Science*. 15, 125-135.
- Chua Yan Piaw (2006). *Kaedah Penyelidikan Buku 1*. Kuala Lumpur: McGraw Hill.
- Clarke, S. (2006). The Relationship between Safety Climate and Safety Performance: A Meta Analytic Review. *Journal of Occupational Health Psychology*. 11(4), 315-327.
- Coakes, S. J., dan Steed, L. (2007). *SPSS Version 14.0 for Windows: Analysis Without Anguish*. Australia: John Wiley & Sons Australia Ltd.
- Cooper, M.D., (2000). Toward a Model of Safety Culture. *Safety Science*. 36, 111–136.
- Cooper, M. D. dan Phillips, R. A. (2004). Exploratory Analysis of the Safety Climate and Safety Behavior Relationship. *Journal of Safety Research*. 35, 497-512.
- Cooper, R. K. dan Sawaf, A. (1997). *Executive EQ: Emotional Intelligence in Leadership and Organisations*. New York: Grosset/Putnum.
- Costa, P. T., dan McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEOPI- R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) Professional Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Coultas, J. (2002). Emotion, Education and Evolutionary Theory: Researching Social Behaviour in Schools Presented at the *Annual Conference of the British Psychological Society Blackpool*.
- Cox, S. dan Cheyne, J. (2000). Assessing Safety Culture in Offshore Environments, *Safety Science*. 34, 111–129.

- Cox, S. dan Cox, T. (1991). The Structure of Employee Attitudes to Safety: An European example. *Work and Stress*. 12, 189–201.
- Daft, R. L. (2003). *Management*. New York: South Western Publishing.
- Dale, C. (1997). *How to Stop Worrying and Start Living*. Diterjemah oleh Yusof Hj. Wanjor (2000). Bagaimana Menghindari Kebimbangan dan Memulakan Kehidupan. Selangor: Thinker's Library Sdn. Bhd.
- Davies, F., Spencer, R. dan Dooley, K. (2001). Summary Guide to Safety Climate Tool. Health Safety and Environment (HSE).
- Denissen, J. J. A., Zarrett, N. R., dan Eccles, J. S. (2007). I like to do it, I'm able, and I know I am: Longitudinal Couplings Between Domain-specific Achievement, Self-concept, and Interest: *Child Development*. 78(2), 430-447.
- DeJoy, D. M., Searcy, C.A., Murphy, L.R. dan Gershon, M.M. (2000). Behavioral-Diagnostic Analysis of Compliance With Universal Precautions Among Nurses. *Journal of Occupational Health Psychology*. 5, 127–141.
- DeVito, J. A. (2001). *The Interpersonal Communication Book*, (9<sup>th</sup> ed). New York: Addison Wesley Longman, Inc.
- Digman, J. M. (1990). Personality Structure: Emergence of The Five-Factor Model. *Annual Review of Psychology*. 41, 417-440.
- Edaham Ismail (2009). Peranan Iklim Organisasi dan Ciri Personaliti Terhadap Prestasi Kerja. *Ijazah Sarjana*, Universiti Utara Malaysia, Sintok.
- Ek, A., Akselsson, R., Arvidsson M., dan Johansson, C. (2007). Safety Culture in Swedish Air Traffic Control. *Safety Science*. 45(7), 791-811.
- Elmes, D. G., Kantowitz, B. H. dan Rodiger III, H. L. (2006). *Research Methods in Psychology*. (8<sup>th</sup> ed.). United State of America: Thompson Wordsworth.
- Eysenck, H. J. (1981). General Features of the Model. In: A Model for Personality. Berlin: *Springerlink*: 1–37.

- Fernandez-Muniz, B., Montes-Peon, J. M., dan Vazquez-Ordas, C. J. (2007). Safety Culture: Analysis Of The Causal Relationships Between Its Key Dimensions. *Journal of Safety Research*. 38, 627–641.
- Fiedler, F. E. (2001). When IQ + Experience = Performance. *Leadership and Organization Development Journal*. 22(3), 132–139.
- Field, A. (2003). *Discovering Statistics Using SPSS for Windows: Advanced Technique for the Beginner*. Great Britain: Sage Publication Inc.
- Fineman, S. (2003). *Understanding Emotion at Work*. London: Sage Publications Inc.
- Flin, R., Mearns, K., O’connor, P., dan Bryden, R. (2000). Measuring Safety Climate: Identifying the Common Features. *Safety Sciences*. 34, 177-192.
- Furnham, A, dan Greaves, N. (1999). Gender And Locus Of Control Correlates Of Body Image Dissatisfaction. *European Journal Of Personality*. 8(3), 183-200.
- Garavan dan Oblain (2001). An Investigation into Relationship Between Safety Climate and Safety Behavior in Irish Organization. *Journal of Management*. 7, 22-32.
- Gardner, R.C. (2001). Language Learning Motivation: the Student, the Teacher, and the Researcher. *Texas Papers in Foreign Language Education*. 6, 1–18.
- George, J. M. dan Jones, G. R. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. (4<sup>th</sup> ed.). United States America: Prentice Hall.
- Geldart S, Smith A. C, Shannon S.H, dan Lohfeld, L. (2010). Organizational Practices And Workplace Health And Safety: A Cross Sectional Study In Manufacturing Companies. *Safety Science*. 48, 562-56.
- Geller, E. S. (2008). People-based Leadership: Enriching a Work Culture for World-class Safety. *Professional Safety*. 53(3), 29-36.

- Geller, E. S., dan Wiegand, D. M. (2005). People-Based Safety: Exploring The Role Of Personality In Injury Prevention. *Professional Safety*. 50(12), 28-38.
- Gillen, J. (2002). Version of Vygotsky. *British Journal of Educational Studies*. 48(2), 183-198.
- Glendon, A.I. dan Litherland, D.K. (2001). Safety Climate Factors, Group Differences And Safety Behavior In Road Construction. *Safety Science*. 39, 157–188.
- Glendon, A. I., Clarke, S. G. dan Mckenna, E. F. (2006). *Human Safety An Risk Management*. Florida: Crc Press.
- Goldberg, R. J. dan Novack, D. H. (2006). The Psychological Review Of Systems. *Social Sciences & Medicine*. 35(3), 261-269.
- Goleman (1995). *Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
- George, J. M., dan Zhou, J. (2001). When Openness To Experience And Conscientiousness Are Related To Creative Behavior: An Interactional Approach. *Journal of Applied Psychology*. 86, 513–524.
- Goetsh, D. L. (2008). *Occupational Safety and Health for Technologists, Engineers and Managers*. (6<sup>th</sup> ed). United States America: Prentice Hall.
- Gravetter dan Frederick J. (2009). *Research Methods For The Behavioral Sciences*. (3rd ed.). Belmonts, CA :Wadsworth Cengage Learning.
- Gravetter, J.F dan Wallnau, B.L (2009). *Statistic for the Behavioral Sciences*. (8<sup>th</sup> ed.). Belmonts, CA: Wadsworth Cengage Learning.
- Griffin, R. W. dan Moorhead, G. (2007). *Organizational Behavior: Managing people and organizations*. (8th ed.). New York: Houghton Mifflin Company.
- Griffin, M. dan Neal, A. (2001). Perceptions Of Safety At Work: A Framework For Linking Safety Climate To Safety Performance, Knowledge, And Motivation. *Journal of Occupational Health Psychology*. 5(3), 347-358.

- Griffin, D. W., dan Bartholomew, K. (1994). The Metaphysics Of Measurement: The Case Of Adult Attachment. In K. Bartholomew & D. Perlman (Eds.), *Advances in Personal Relationships* (pp. 17-52). London: Jessica Kingsley.
- Guldenmund, F.W. (2000). The Nature of Safety Culture: A Review of Theory and Research. *Journal Construction Steel Research*. 34, 215-257.
- Guldenmund, F. W. (2007). The Use of Questionnaires In Safety Culture Research- An Evaluation. *Journal of Safety Science*. 45, 723-743.
- Hahn, S.E. dan Murphy, L.R. (2007). A Short Scale For Measuring Safety Climate. *Safety Science*. 46, 1047–1066.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R.L. dan Black, W.C. (1998). *Multivariate Data Analysis*. Englewood Cliffs, New Jersey. Prentice Hall.
- Hair J.F, Money A.H, Samouel, P. dan Page, M. (2007). *Research Methods for Business*. England: John Wiley & Sons, Ltd.
- Hasnel Sofyan, Mukhlis Akhadi, dan Suyati (2002). *Budaya Keselamatan Dalam Pemanfaatan Radiasi Di Rumah Sakit*. 4, 27-30.
- Heinrich, H.W., Peterson D. dan Roos N. (1980). *Industrial Accident Prevention*. New York: McGraw-Hill,
- Heller, D., Judge, T. dan Watson, D. (2002), The Confounding Role Of Personality And Trait Effectively In The Relationship Between Job And Life Satisfaction. *Journal Of Organizational Behavior*. 23(7), 815-35.
- Hinze, J., Gambatese, J. (2003). Factors That Influence Safety Performance of Specialty Contractors. *Journal of Construction Engineering and Management*. 7, 129-210.
- Hofmann, M.A. (2005). Noise Safety Advice Unheeded. *Journal of Business Insurances*. 39, 15.



- Hogan, J., dan Holland, B. (2003). Using Theory To Evaluate Personality And Job Performance Relations: A Socioanalytic Perspective. *Journal Of Applied Psychology*. 88, 100–112.
- Hopkins, A. (2005). *Safety, Culture and Risk*. CCH, Sydney.
- Howell, R. T., Chong, W. T., Howell, C. J., dan Schwabe, K. (2005). Happiness And Life Satisfaction In Malaysia. In H. Selin (Ed.), *Happiness Across Cultures: Views Of Happiness And Quality Of Life In Non-Western Cultures*. The Netherlands: Springer Publishers.
- Huang., Y.H., Ho, M., Smith, G.S., dan Chen, P.Y. (2006). Safety Climate And Selfreported Injury: Assessing The Mediating Role Of Employee Safety Control. *Accident Analysis and Prevention*. 38, 425–433.
- IAEA (International Atomic Energy Agency), (1986). Summary Report on the Post Accident Review Meeting on the Chernobyl Accident, IAEA 75-INSAG-1.
- ILO (International Labor Office), (2008). Report of the 18th International Conference of Labour Statisticians. Geneva.
- International Labor Organisation (2010). Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems, Author, Ginebra. ILO-OSH.
- Ishak Mad Shah (2004). Ganjaran Intrinsik Dan Ekstrinsik Dan Hubungannya Dengan Komitmen Terhadap Organisasi: Satu Kajian Di Kalangan Kakitangan Pembantu Tadbir Di Majlis Perbandaran Muar, Johor. *Jurnal Kemanusiaan*. Universiti Teknologi Malaysia.
- Ismail Bahari (2002). *Pengurusan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan*. Kuala Lumpur: McGraw-Hill (Malaysia) Sdn. Bhd.
- James. C. T. dan Robert. L. T. (2003). Toward Measuring Safety Culture In Aviation Maintenance: The Structure Of Trust And Professionalis. *The International Journal Of Aviation Psychology*. 13(4), 321-343.

- James, L.R., dan Mazerolle, M.D. (2002). *Personality in Work Organizations: An Integrative Approach*. Beverly Hills: Sage.
- JKKP (Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan), (2006). Garis Panduan bagi Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 (Akta 514).
- John, O. P., Donahue, E. M., dan Kentle, R. L. (1991). The Big Five Inventory-- Versions 4a and 54. Berkeley: University of California, Berkeley, Institute of Personality and Social Research.
- John, O.P. dan Srivistava, S. (1999). The Big Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives In Pervin, L.A. and John, O.P. (Eds), *Handbook Of Personality: Theory and Research*. New York: Guilford Press.
- Jose, P. D. (2007). An Analysis Of The European Union's Legislation On The Investigation Of Aviation Accidents And Incidents. *Journal Of Knowledge Advancement & Integration*. 1, 103-111.
- Joseph, F. H., Arthur H. M., Philip S., dan Mike P. (2007). *Research Methods for Business*. United States America: Leyh Publishing, LLC.
- Judge, T. A., dan Ilies, R. (2002). Relationship of Personality to Performance Motivation: A Metaanalytic Review. *Journal of Applied Psychology*. 87, 797–807.
- Kidd, J. M. (2004). Emotion in Career Context: Challenges for Theory and Research. *Journal of Vocational Behavior*. 64(3), 441-454.
- King, E. B., George, J. M., dan Hebl, M. R. (2005). Linking Personality To Helping Behaviors At Work: An Interactional Perspective. *Journal of Personality*, 73, 585–607.
- Kinner, P.R dan Gray, C.D. (2004). *SPSS 12 made simple*. New York: Psychology Press.

- Kourniotios S.P (2001). An Operational Centre For Managing Major Chemical Industrial Accidents. *Journal of Hazardous Materials*. 89, 2-3.
- Krejcie, R. V., dan Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. Educational and Psychological Measurement, 30, 607-610.
- Lajunen T, Parker D. (2001). Are Aggressive People Aggressive Drivers? A Study of The Relationship Between Self-Reported General Aggressiveness, Driver Anger and Aggressive Driving. *Accident Analysis and Prevention*. 33, 2.
- Lamos, E., Simon, M. dan Mary, J. (2010). Waits NGA Center for Best Practices Economic, Human Services & Workforce Division. A Sharper Focus On Technical Workers How to Educate and Train for the Global Economy.
- Leary, Myleen M., Reilly, And Brown, William F. (2009). A Study Of Personality Preferences And Emotional Intelligence. *Leadership & Organization Development Journal*. 30(5), 421-434.
- Lee, T. dan Harrison, K. (2000). Assessing Safety Culture in Nuclear Power Stations. *Safety Science*. 34, 61–97.
- Lilis Musa (2009). *Penilaian Pelaksanaan Program Latihan Keselamatan Dan Kesehatan Pekerja Kepada Pekerja Dan Kesannya Terhadap Organisasi. Kajian Kes Di Inai Kiara Sdn Bhd Terengganu*. Ijazah Sarjana. Universiti Teknologi Malaysia, Skudai.
- Lingeshwarei (2008). *Sikap Pekerja Terhadap Keselamatan Kearah Membudayakan Kesedaran Keselamatan Di Tempat Kerja*. Universiti Teknologi Malaysia, Skudai.
- Lord, R.G., De Vader, C.L. dan Alliger, G.M. (2008), A Meta-Analysis Of The Relation Between Personality Traits And Leadership Perceptions: An Application Of Validity Generalization Procedures. *Journal of Applied Psychology*. 71, 402-10.

- Maccann, C., Duckworth, A. L., dan Roberts, R. D. (2009). Empirical Identification Of The Major Facets Of Conscientiousness. *Learning and Individual Differences*. 19, 451-458.
- Mahmood Nazar Mohamed (1990). *Pengantar Psikologi*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Maizani Mat Hussin (2006). *Hubungan Di Antara Penguatkuasaan Peraturan Dengan Tahap Kesedaran Pekerja Terhadap Keselamatan Dan Kesihatan Di Tempat Kerja: Satu Kajian Di BASF Petronas Mechanical, Gebeng Kuantan*. Ijazah Sarjana, Universiti Teknologi Malaysia, Skudai.
- Marican, S. (2005), *Kaedah Penyelidikan Sains Sosial*. Petaling Jaya. Prentice Hall.
- Mayer, J. D. (2000). Emotions, Intelligence, Emotional Intelligence. In J. P. Forgas (Ed.), *The Handbook Of Affect And Social Cognition* (pp. 410-431). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Mayer, J. D., dan Cobb, C. D. (2000). Educational Policy On Emotional Intelligence: Does It Make Sense? *Educational Psychological Review*. 12(2), 163-183.
- Mayer, J. D. dan Salovey, P. (1990). *Emotional Intelligence*. New York: Baywood Publishing Co.
- Mayer, J. D. dan Salovey, P. (1993). *The Intelligence of Emotional Intelligence*. *Intelligence*. 17, 433-442.
- Mayer, J. D., dan Salovey, P. (1995). Emotional Intelligence And The Construction And Regulation Of Feelings. *Applied and Preventive Psychology*. 4, 197-208.
- Mayer, J. D., dan Salovey, P. (1997). *What Is Emotional Intelligence? Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications For Educators* (pp. 3-32). New York: Basic Books.
- Mayer, J. D., dan Salovey, P. (1997). Emotional Intelligence Imagination, Cognition and Personality. *Journal of Psychology*. 9, 185-211.

- McBurney D. H. (2004). *Research Methods*. (6<sup>th</sup> ed.) .Belmont, CA: Wadsworth Publishing.
- McBurney, P. (2001). *First International Workshop on Chance Discovery. Knowledge engineering Review*, 16(2), 201-204. Also Published In: Expert Update. Magazine of The British Computer Society Special Interest Group On Knowledge Based System and Applied Artificial Intelligence. 4(2), 52-55.
- McIntosh, A. (2003). *Asian Water Supplies: Reaching the Urban Poor*. ADB and International Water Association, Manila.
- McCrae, R.R., dan Costa, P.T. (1991). A Five Factor Theory Of Personality. In L.A. Pervin & O.P. John (Eds), *Handbook of Personality* (2<sup>nd</sup> Ed.) (pp. 139-153). New York: Guilford.
- McCrae, R. R., dan Costa, P. T. (1996). Toward A New Generation of Personality Theories: Theoretical Contexts For The Five-Factor Model. In J. S. Wiggins (Ed.), *The Five-Factor Model Of Personality: Theoretical Perspectives* (Pp. 51-87). New York: Guilford.
- McCrae, R.R.; John, O.P. (1992). An Introduction To The Five-Factor Model And Its Applications. *Journal of Personality* 60(2), 175–215.
- McCrae, R., Kerry, L., Jang, W, John. L., Riemann R. dan Angleitner, A. (2001). Sources of Structure: Genetic, Environmental, and Artifactual Influences on the Covariation of Personality Traits. *Journal of Personality*. 69(4), 511–535.
- Mearns, K., Whitaker, S. M. dan Flin, R. (2003). Safety Climate, Safety Management Practice and Safety Performance in Offshore Environments, *Safety Science*. 41, 641–680.
- Melanie, M. (2004). *Library Sector Leadership: Bridging Theory and Practice*. London: Springer-Verlag.
- Menard, S. (1995). *Applied Logistic Regression Analysis*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

- Migliore, L. A. (2011). Relation Between Big Five Personality Traits And Hofstede's Cultural Dimensions. *Cross Cultural Management: An International Journal*. 18(1), 38-54.
- Mischel, W. (2004). Toward An Integrative Science of the Person. *Annual Review of Psychology*. 55, 1-22.
- Mohd Hizam Hanafiah dan Zafir Mohd Mahbul (2003). *Pengurusan organisasi*. (2th ed). Malaysia. McGraw-Hill Sdn Bhd.
- Mohd Majid Konting (1990). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Mohamad Najib Abdul Ghafar (1999). *Penyelidikan Pendidikan*. Johor Bahru Penerbitan Universiti Teknologi Malaysia.
- Mohd Najib Abdul Ghafar (2000). *Penyelidikan Pendidikan*. (2<sup>nd</sup> Ed). Johor Bahru : Penerbitan Universiti Teknologi Malaysia.
- Mohd Razmi Bin Mat Sehat (2004). *Hubungan Di Antara Persekitaran Kerjasama Dan Kecerdasan Emosi Dalam Mempengaruhi Prestasi Kerja*. Ijazah Sarjana, Universiti Utara Malaysia, Sintok.
- Mohd Saidin Misnan, Abdul Hakim Mohammed, Sulaiman Kadikon, Zakaria Mohd Yusof, Wan Yusoff Wan Mahmood dan Ahmadon Bakri (2004). *Pembangunan Budaya Keselamatan Dalam Industri Pembinaan*. *Jurnal Alam Bina*. Universiti Teknologi Malaysia, Fakulti Alam Bina.
- Mohd Salleh Abu dan Zaidatun Tasir (2001). *Pengenalan Kepada Analisis Data Berkomputer SPSS 10.0 for Windows*. Kuala Lumpur: Venton Publishing.
- Munchinsky, P. M. (1997). *Psychology Applied to Work*. Pacific Grove. CA: Brooks/Cole Publishing Co.
- Munir, F., Haslam, C., Long, H. Griffiths, A., Cox, S. dan Leka, S. (2005). *Managing Chronic illness at work: Exploring Effective Strategies for*

*Employees and Organisations*. Report produced for the European Social Fund, Nottingham: University of Nottingham.

- Myers, R. (1990). *Classical and Modern Regression with Applications*. (2th ed). Boston: Duxbury.
- Noftle, E. E., dan Shaver, P. R. (2006). Attachment Dimensions And The Big Five Personality Traits: Associations And Comparative Ability To Predict Relationship Quality. *Journal of Medical Psychology*. 52, 101-121.
- Noriah Mohd. Ishak. (2005). Kepintaran Emosi Di Kalangan Pekerja Di Malaysia. *Prosiding IRPA-RMK-8 Kategori EAR*. 1, 184-187.
- Noriah Mohd. Ishak, Siti Rahayah dan Syed Najamuddin Syed Hassan. (2003). Hubungan Antara Faktor Kecerdasan Emosi, Nilai Kerja Dan Prestasi Kerja Di Kalangan Guru Maktab Rendah Sains MARA. *Journal Teknologi*. 39, 75-82.
- Nor Hidayu Ibrahim (2010). *Faktor-Faktor Mewujudkan Budaya Keselamatan Di Tapak Bina*. Ijazah Sarjana Muda, Universiti Teknologi Malaysia, Skudai.
- Nurul Iswani Ismail (2006). *Persepsi Keselamatan Pelancong Di Kawasan Ekopelancongan : Kajian Kes : Taman Negara, Pahang*. Ijazah Sarjana, Universiti Teknologi Malaysia, Skudai.
- O'Rourke, J. S. (2001). *Management Communication - A Case Analysis Approach*. Upper Saddle River. New Jersey: Prentice Hall.
- O'toole, M. (2002). The Relationship between Employees' Perceptions of Safety and Organizational Culture. *Journal of Safety Research*. 33, 231 - 234.
- Organ, D. W., dan Ryan, K. (1995). A Meta-Analytic Review Of Attitudinal And Dispositional Predictors Of Organizational Citizenship Behavior. *Personnel Psychology*. 48, 775-802.
- Oxford Fajar (1991). *Kamus Dwibahasa Oxford Fajar*. Edisi Kedua. Shah Alam: Fajar Bakti Sdn. Bhd.

- Pallant, J. (2007). *SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis Using SPSS for Windows*. Berkshire, England: Open University Press.
- Perez-Floriano, L. R. dan Gonzalez, J. A. (2007). Risk, Safety And Culture In Brazil And Argentina: The Case Of Transinc Corporation. *International Journal of Manpower*. 28(5), 403-417.
- PERKESO (Pertubuhan Keselamatan Sosial), (2011). *Laporan Tahunan Pertubuhan Keselamatan Sosial (2009)*. Kuala Lumpur: Kementerian Sumber Manusia.
- Phil, H. E. (2003). *Introduction to Health and Safety at Work*. USA. Elsevier Butterworth Heinemann.
- Phillips ML, Drevets WC, Rauch S. L. dan Lane, R. (2003). Neurobiology Of Emotion Perception I: The Neural Basis Of Normal Emotion Perception. *Biol Psychiatry*. 54, 504–514.
- Poussette. A., Larson, S. dan Torner.M. (2007). Safety Climate Cross Validation, Strength and Prediction Of Safety Behavior. *Journal of Safety Construction*. 104, 323-455.
- Preacher, K.J., Rucker, D.D. dan Hayes, A.F. (2007). Addressing Moderated Mediation Hypotheses: Theory, Methods, And Prescriptions. *Multivariate Behavioral Research*. 42(1), 185-227.
- Reason, J. (1990). *Human Error*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Reason J. (1997). *Managing the Risks of Organizational Accidents*. Aldershot, UK: Ashgate.
- Rebecca, A. (1999). The Impact Of Emotional Dissonance On Organizational Commitment And Intention To Turnover. *Journal of Psychology*. 133(4), 441.
- Rebecca, A. (2000). The Role Of Job Control As A Moderator Of Emotional Dissonance And Emotional Intelligence-Outcome Relationships. *The Journal of Psychology*. 134(2), 169-184.



- Rioux, S. M., dan Penner, L. A. (2001). The Causes of Organizational Citizenship Behavior: A Motivational Analysis. *Journal of Applied Psychology*. 86, 1306–1314.
- Robert A. H. (2004). Perception of Responsibility for Workplace Safety in a Manufacturing Environment. *Proquest Digital dissertation*. 197.
- Robbins, S. P. (1993). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Application*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Robbin, S. P. dan Judge, T. A. (2007). *Organizational Behavior*. (13<sup>th</sup> Ed.). New Jersey: Pearson Education International.
- Rohayu Mohd. Fudal (2010). *Pelaksanaan Sistem Pengurusan Keselamatan Dan Kesannya Terhadap Tingkah Laku Pekerja : Satu Kajian Kes Di Hitachi Chemical (Johor) Sdn. Bhd.* Ijazah Sarjana, Universiti Teknologi Malaysia, Skudai.
- Rosenbaum, D. A. (1991). *Human Motor Control*. New York: Academic Press.
- Rowlinson, S., Mohammad, S. dan Lams, W. (2003). Hong Kong Construction Foremen's Safety Responsibilities: A case study of management oversight, *Journal of Engineering, Construction and Architectural Management*. 10, 27-35.
- Rundmo (2000). Safety Climate, Attitudes and Risk Perception In Norsk Hydro. *Journal of Science and Technology*. 32, 302-466.
- Ryckman, R. M. (2001). *Theories of Personality*, (7<sup>th</sup> ed.). Sydney: Wadsworth.
- Saedah Siraj, Zainun Ishak dan Tunku Mohani Tunku Mokhtar (1996). *Motivasi Dalam Pendidikan*. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.
- Salkind, N. (2006). *Exploring Research* (6th Ed). New Jersey. Pearson Prentice Hall.
- Salovey, P. dan Mayer, J. D. (1990). *Emotional Intelligence*. Imagination, Cognition, and Personality. 9, 185-211.

- SATU (Syarikat Air Terengganu) (2009). *Laporan Tahunan Utiliti Bekalan Air*. Kuala Terengganu.
- Schultz, D., dan Schultz, S.E. (1994). *Theories of Personality* (5<sup>th</sup> Ed.). Pacific Grove: CA: Brooks/Cole.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J. dan Dornheim, L. (1998). Development and Validation of a Measurement of Emotional Intelligence. *Journal of Personality and Individual Differences*. 25, 167-177.
- Sekaran, U. (2000). *Research Method for Business: A Skill Building Approach* Singapore: John Wiley & Son (Asia) Pte.Ltd.
- Sekaran, U. (2003). *Research Method For Business: A Skill Building Approach* Singapore: John Wiley & Son (Asia) Pte . Ltd.
- Seligman, M. E .P. (2002). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology To Realize Your Potential For Lasting Fulfillment*. London: Nicholas Brealey Publishing.
- Selye, H. (1956). *The Stress of life*. New York: McGraw-Hill.
- Selye, H. (1976). *The stress of life*. (2<sup>nd</sup> Ed.) New York: McGraw-Hill
- Shahril Azreen Mohamad Puat (2001). *Tingka hlaku Pekerja Terhadap Amalan Keselamatan Di Tempat Kerja. Kajian Di Sime Tyres International Malaysia Sdn. Bhd. Alor Setar Kedah. Ijazah Sarjana Muda, Universiti Teknologi Malaysia, Skudai*.
- Sharifah Akmam Syed Zakaria dan Ahmad Shukri Yahaya (2006). Tinjauan Tentang Reaksi Emosi Di Tempat Kerja: Satu Aspek Pengurusan Sumber Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Teknologi*. Universiti Teknologi Malaysia. 441–11.
- Si-Hao Lin, Wen-Juan Tang, Jian-Ying Miao, Zhi-Ming Wang, dan Pei-Xi Wang (2008). Safety Climate Measurement at Workplace in China: A Validity And Reliability Assessment. *Safety Science*. 46, 1037–1046.

- Spence, G., Oades, L.G. dan Caputi, P. (2004). Trait Emotional Intelligence And Goal-Integration: Important Predictors Of Emotional Well-Being? *Personality and Individual Differences*. 37, 449-461.
- Stewart, G. L., dan Barrick, M. R. (2004). Four Lessons Learned From The Person-Situation Debate: A Review And Research Agenda. In B. Smith & B. Schneider (Eds.), *Personality and Organizations* (Pp. 61–87). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Stone, E. F, (2007). Cognitive, Affective and Cultural Influences On Stigmatization And Its Impact On Human Resources Management Processes And Practices. *Research In Personal And Human Resources Management*. 26, 117-167.
- Su Faizah Sukor (2009). *Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Gaya Pengurusan Konflik Di Kalangan Kakitangan Di JKR Malaysia*. Ijazah Sarjana, Universiti Utara Malaysia, Sintok.
- Tharenou, P. Cooper, B. dan Donohou, R. (2007). *Management Research Methods*. Cambridge: Univ Press.
- Tony, N. G. (2004). *Budaya Keselamatan Kerja*. Jakarta: Himpunan Pembina Sumberdaya Manusia Indonesia (HIPSMI).
- Torrington, A. (2001). *Relationship between the Bar-On emotional quotient inventory and the Myers-Briggs Type Indicator*. Technical Report. Multi-Health Systems, Toronto.
- Triola, M. F. dan Franklin, L. A. (1994). *Business Statistics*. USA: Addison-Wesley Publishing Company.
- Vakola, M., Tsaousi, I. dan Nikolaou, I. (2004). The Role of Emotional Intelligence and Personality Variable on Attitudes Toward Organization Change. *Jurnal of Managerial Psychology*. 19(2), 88-110.

- Wan Edinen Wan Hassan (2010). *The Relationship Between Emotional Intelligence And Military Leadership Effectiveness*. Ijazah Sarjana, Universiti Utara Malaysia, Sintok.
- Wagerman, S. A., dan Funder, D. C. (2007). Acquaintance Reports Of Personality And Academic Achievement: A Case For Conscientiousness: *Journal Of Research In Personality*. 41(1), 221-229.
- Weidner, B. L., Gotsch, A. R., Delnevo, C. D., Newman, J. B. dan McDonald, B (1998). Worker Health and Safety Training: Assessing Impact among Responders. *American Journal of Industrial Medicine*. 32, 241-246.
- Williams, J. (2008). Improving Management Support For Safety To Optimize Safety Culture: Part 2. *Occupational Hazards*. 70(6), 71-74.
- Wong, C-S., dan Law, K. S. (2002). The Effects Of Leader And Follower Emotional Intelligence On Performance And Attitude: An Exploratory Study. *The Leadership Quarterly*. 13, 243-274.
- Vredenburg, A. (2002). Organizational Safety: Which Management Practices Are Most Effective In Reducing Employee Injury Rates? *Journal Of Safety Research*. 33, 259–276.
- Wright, J. dan Mischel, W. (1987). A Conditional Approach To Dispositional Constructs: The Local Predictability Of Social Behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*. 53(6), 1159-77.
- Wright, T. A. (2004). The Role of “Happiness” in Organizational Research: Past, Present and Future Directions. *Research in Occupational Stress and Well Being*. 4, 221-264.
- Yost, C. A. dan Tucker, M. L. (2000). Are Effective Teams More Emotionally Intelligent? Confirming the Importance of Effective Communication in Teams. *Delta Pi Epsilon*. 2, 101-109.
- Zafir Mohd Makhbul dan Fazilah Mohamad Hasu (2003). *Mengurus Sumber Manusia*. Utusan Publications & Distributors Sdn.Bhd.

- Zapf, H. (2001). Literature as Cultural Ecology: Notes Towards a Functional Theory of Imaginative Texts, with Examples from American Literature. *Yearbook of Research in English and American Literature* 17, 85-100.
- Zapf, D. (2002). Emotion Work and Psychological Well-Being. A Review of the Literature and Some Conceptual Considerations. *Human Resource Management Review*. 12, 237-268.
- Zohar, D. (1980). Safety Climate in Industrial Organizations: Theoretical and Applied Implications. *Journal of Applied Psychology*. 65, 95–102.
- Zohar, D. dan Marshall, I. (2000). *SQ - Spiritual Intelligence, the Ultimate Intelligence*. Bloomsbury, New York and London: Bloomsbury Publishing.