



826164.

KECERDASAN EMOSI DAN KOMITMEN KERJA DALAM
KALANGAN GURU SEKOLAH MENENGAH DI DAERAH
JOHOR BAHRU

NURZAWANI BINTI AB RAZAK

Laporan projek ini dikemukakan sebagai
memenuhi sebahagian daripada syarat penganugerahan
jazah Sarjana Pendidikan (Pengurusan dan Pentadbiran)

Falkuti Pendidikan
Universiti Teknologi Malaysia

JANUARI 2014

DEDIKASI

Dengan nama Allah yang Maha Pemurah Lagi Maha Mengasihani.

Segala pujian di atas segala nikmat dan kurnia-Nya serta selawat dan salam atas
junjungan Nabi Muhammad S.W.T

Buat ibu bapa tersayang

Ab Razak bin Ali

Zaiton bt Salim

Serta suami tercinta

Ahmad Safriz bin Abdul Rahman

Tidak lupa kepada anakanda

Nur Arifa binti Ahmad Safriz

Jutaan terima kasih atas segala pengorbanan, dorongan dan sokongan yang diberikan.

Moga Allah S.W.T memberkati hidup kita dengan kejayaan dan kebahagiaan
berterusan.

PENGHARGAAN

Segala puji bagi Allah S.W.T kerana dengan izin daripada-Nya, dapat jua penyelidikan ini disempurnakan dengan jayanya.

Saya ingin mengucapkan jutaan terima kasih dan setinggi-tinggi penghargaan kepada penasihat penyelidikan, Dr Khadijah bt Daud atas bimbingan, nasihat dan tunjuk ajar sepanjang kajian ini dijalankan. Semoga Allah S.W.T mencucuri rahmat atas kehidupannya di dunia dan di akhirat.

Penghargaan ini turut ditujukan kepada semua pensyarah di Universiti Teknologi Malaysia terutama kepada pensyarah di Fakulti Pendidikan yang telah memberikan peluang dan pelbagai pengalaman yang amat berharga yang boleh digunakan sebagai pendidik.

Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada rakan-rakan sekuliah yang banyak membantu dan kepada sekolah-sekolah yang terlibat dalam penyelidikan ini. Hanya Allah S.W.T yang dapat membalas jasa kalian.

Akhir sekali ribuan terima kasih kepada kedua-dua ibu bapa, suami dan anak tercinta yang telah memberikan bantuan dari sudut masa, tenaga, wang ringgit dan spiritual sehingga penyelidikan ini disiapkan dengan jayanya.

Sekian, terima kasih.

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan mengenalpasti kecerdasan emosi dan komitmen kerja dalam kalangan guru di sekolah menengah kebangsaan di daerah Johor Bahru. Instrumen kajian yang digunakan adalah model Kecerdasan Emosi Goleman (1995) untuk mengukur tahap kecerdasan emosi guru. Manakala model komitmen kerja Allan dan Mayer (1998) digunakan untuk mengukur tahap komitmen kerja guru. Seramai 180 orang responden dipilih secara sampel rawak mudah daripada tiga buah sekolah menengah terpilih di daerah Johor Bahru. Instrumen adalah berbentuk soal selidik dan item berbentuk soalan tertutup. Data dianalisis menggunakan perisian SPSS Versi 16.0. Analisis statistik yang digunakan adalah analisis deskriptif untuk melihat kekerapan, peratusan dan min. Ujian Korelasi Pearson pula digunakan untuk melihat hubungan yang signifikan antara pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar. Didapati tahap kecerdasan emosi dalam kalangan guru di daerah Johor Bahru adalah di tahap tinggi. Manakala tahap komitmen efektif, komitmen normatif dan komitmen berkekalan adalah di tahap sederhana. Hasil kajian juga mendapati terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan komitmen kerja dalam kalangan guru sekolah menengah daerah Johor Bahru.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the relationship between the teacher's emotional intelligence and teacher's work commitment. The survey is based on the feedback from 180 respondents as sample from three selective schools. Descriptive statistical analysis is done with the application Goleman Emotional Intelligence (1995) and Allen and Mayer work commitment (1998). The instrument is closed- questionnaire and data was processed using SPSS. Pearson Correlation Test is adopted to observe the significant relationship between the variables. The result indicates that the level of teacher's emotional intelligence is high. Meanwhile the level of effective commitment, normative commitment and continuous commitment is average. Other than that, the teacher's emotional intelligence has significant relationship with teacher's work commitment in secondary schools area Johor Bahru.

KANDUNGAN

BAB	PERKARA	MUKA SURAT
	PENGAKUAN	ii
	DEDIKASI	iii
	PENGHARGAAN	iv
	ABSTRAK	v
	ABSTRACT	vi
	KANDUNGAN	vii
	SENARAI RAJAH	xii
	SENARAI JADUAL	xiii

1 PENDAHULUAN

1.1	Pengenalan	1
1.2	Latar Belakang Masalah	5
1.3	Penyataan Masalah	9
1.4	Objektif Kajian	11
1.5	Persoalan Kajian	11
1.6	Hipotesis Kajian	12
1.7	Kepentingan Kajian	13
1.8	Batasan/Skop Kajian	13

2.10	Kajian-Kajian Lepas Kecerdasan Emosi Guru Dan Hubungan Dengan Komitmen Kerja Guru	44
2.11	Rumusan	47

3 METADOOGI KAJIAN

3.1	Pengenalan	48
3.2	Rekabentuk kajian	49
3.3	Populasi dan sampel	49
3.4	Instrumen kajian	52
3.4.1	Soal selidik	53
3.4.2	Bahagian A : Maklumat Demografik	53
3.4.3	Bahagian B: Kecerdasan Emosi Guru	54
3.4.4	Bahagian C: Komitmen Kerja Guru	55
3.5	Kesahan, kebolehpercayaan dan kajian rintis	56
3.6	Prosedur kajian	57
3.7	Analisis Data	59
3.7.1	Analisis Soal Selidik Bahagian A	59
3.7.2	Analisis Soal Selidik Bahagian B	60
3.7.3	Analisis Soal Selidik Bahagian C	60
3.7.4	Ujian Korelasi Pearson	61
3.8	Kesimpulan	64

4 DAPATAN KAJIAN

4.1	Pengenalan	65
4.2	Prosedur Analisis Data	65
4.3	Analisis Deskriptif Faktor Demografik Responden Kajian	67
4.4	Analisis Tahap Kecerdasan Emosi Dalam Kalangan Guru	71
4.4.1	Analisis Tahap Kecerdasan Emosi Dalam Kalangan Guru Terhadap Dimensi Kesedaran	71

	Diri	
4.4.2	Analisis Tahap Kecerdasan Emosi Dalam Kalangan Guru Terhadap Dimensi Pengurusan Kendiri	72
4.4.3	Analisis Tahap Kecerdasan Emosi Dalam Kalangan Guru Terhadap Dimensi Kesedaran Sosial	74
4.4.4	Analisis Tahap Kecerdasan Emosi Dalam Kalangan Guru Terhadap Dimensi Pengurusan Hubungan	75
4.5	Analisis Tahap Komitmen Kerja Dalam Kalangan Guru	78
4.5.1	Analisis Tahap Komitmen Kerja Dalam Kalangan Guru Bagi Komitmen Afektif	78
4.5.2	Analisis Tahap Komitmen Kerja Dalam Kalangan Guru Bagi Komitmen Berkekalan	80
4.5.3	Analisis Tahap Komitmen Kerja Dalam Kalangan Guru Bagi Komitmen Normatif	82
4.6	Pengujian Hipotesis	84
4.6.1	Ho1 : Terdapat perbezaan signifikan dari segi tahap komitmen guru sekolah menengah daerah Johor Bahru mengikut jantina. terdapat perbezaan signifikan dari segi tahap komitmen guru sekolah menengah daerah Johor Bahru mengikut jantina.	84
4.6.2	Ho1 : Terdapat perbezaan signifikan dari segi tahap komitmen guru sekolah menengah daerah Johor Bahru mengikut umur.	85
4.6.3	Ho1 : Terdapat perbezaan signifikan dari segi tahap komitmen guru sekolah menengah daerah Johor Bahru mengikut tempoh perkhidmatan.	86

4.6.4	Ho1: Terdapat hubungan signifikan antara kecerdasan emosi dengan komitmen guru sekolah menengah daerah Johor Bahru	87
4.7	Rumusan	88

5 PERBINCANGAN, RUMUSAN DAN DAPATAN

5.1	Pengenalan	89
5.2	Rumusan Kajian	90
5.3	Perbincangan Kajian	92
5.3.1	Tahap Kecerdasan Emosi Guru Sekolah Menengah Daerah Johor Bahru.	92
5.3.2	Tahap Komitmen Dalam Kalangan Guru Sekolah Menengah Daerah Johor Bahru	94
5.3.3	Perbezaan Tahap Komitmen Berdasarkan Demografi Dalam Kalangan Guru Sekolah Menengah Kebangsaan Daerah Johor Bahru	95
5.3.4	Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Komitmen Kerja Dalam Kalangan Guru Sekolah Menengah Kebangsaan Daerah Johor Bahru.	96
5.4	Cadangan Kajian	98
5.5	Cadangan Kajian Lanjutan	99
5.6	Kesimpulan	101
	RUJUKAN	102
	LAMPIRAN	
	Set borang soal selidik (Lampiran A)	114

SENARAI RAJAH

NO RAJAH	TAJUK	MUKA SURAT
1.1	Model Kecerdasan Emosi Goleman (1995)	16
1.2	Model Komitmen Kerja Allen Dan Meyer (1998)	17
1.3	Kerangka Konseptual Kajian	19
2.1	Model Kecerdasan Emosi Goleman (1995)	28
2.2	Model Kecerdasan Emosi Mayer Dan Salovey	29
2.3	Model Komitmen Kerja Allen Dan Mayer (1998)	36
2.4	Model Komitmen Kerja Mowday Et. Al. (1982)	37
2.5	Komitmen Kerjaoleh Steers Dan Porterr (1979)	38
3.7	Carta Alir Prosedur Kajian	58

SENARAI JADUAL

NO JADUAL	TAJUK	MUKA SURAT
3.1	Jadual Jumlah Guru Mengikut Sekolah Sehingga Januari 2012	50
3.2	Jadual Peratusan Guru Berdasarkan Jantina Mengikut Sekolah Sehingga Januari 2012.	51
3.3	Jadual Peratusan Guru Berdasarkan Kaum Mengikut Sekolah Sehingga Januari 2012	51
3.4	Kandungan Soal-Selidik	53
3.5	Nombor Item Kecerdasan Emosi	54
3.6	Nombor Item Komitmen Kerja	55
3.8	Jadual Interpretasi Skor Min	60
3.10	Jadual Rujukan Ujian Nilai Korelasi (R)	62
3.11	Jadual Indeks Pekali Korelasi	63
3.12	Penganalisan Data	63
4.1	Analisis Ujian Kebolehpercayaan	66
4.2	Taburan Responden Mengikut Jantina	67
4.3	Taburan Responden Mengikut Kaum	68
4.4	Taburan Responden Mengikut Umur	69
4.5	Taburan Responden Bagi Tempoh Perkhidmatan Di Sekolah Sekarang	69

4.6	Taburan Responden Bagi Tempoh Perkhidmatan Keseluruhan	70
4.7	Jadual Analisis Kekekapan, Peratusan, Min Dan Sisihan Piawai Bagi Dimensi Kesedaran Kendiri	72
4.8	Jadual Analisis Kekekapan, Peratusan, Min Dan Sisihan Piawai Bagi Dimensi Pengurusan Kendiri	73
4.9	Jadual Analisis Kekekapan, Peratusan, Min Dan Sisihan Piawai Bagi Dimensi Kesedaran Sosial	75
4.10	Jadual Analisis Kekekapan, Peratusan, Min Dan Sisihan Piawai Bagi Dimensi Pengurusan Hubungan	77
4.11	Jadual Analisis Kekekapan, Peratusan, Min Dan Sisihan Piawai Bagi Komitmen Afektif Dalam Kalangan Guru	79
4.12	Jadual Analisis Kekekapan, Peratusan, Min Dan Sisihan Piawai Bagi Komitmen Berkekalan Dalam Kalangan Guru	81
4.13	Jadual Analisis Kekekapan, Peratusan, Min Dan Sisihan Piawai Bagi Komitmen Normatif Dalam Kalangan Guru	83
4.14	Ujian-T Perbezaan Tahap Komitmen Kerja Berdasarkan Jantina Responden	84
4.15	Anova Perbezaan Tahap Komitmen Kerja Guru-Guru Berdasarkan Umur	85
4.16	Anova Perbezaan Tahap Komitmen Kerja Guru-Guru Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	86
4.17	Korelasi Pearson's Antara Kecerdasan Emosi Dengan Komitmen Kerja Dalam Kalangan Guru	87

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 PENGENALAN

Peranan guru dilihat sangat penting pada abad ini bagi menjamin kualiti modal insan pada masa hadapan. Namun hakikatnya dunia pendidikan hari ini semakin mencabar dengan pelbagai tanggungjawab yang harus dipikul bagi insan bergelar guru. Kerajaan telah melakukan pelbagai perubahan dasar pendidikan negara selaras dengan perkembangan dunia yang semakin mencabar dan menuntut guru bergerak seiring dengan masa. Maka menjadi tugas guru melaksanakan perubahan dasar tersebut supaya modal insan yang terhasil mampu berdaya saing dan membawa negara ke arah kecemerlangan pada masa hadapan. Menurut Prof. Dato' Dr. Sidek bin Baba (2012) dasar terbaru yang telah dilancarkan oleh Tan Sri Dato' Hj Muhyiddin bin Mohd Yassin iaitu dasar Transformasi Pendidikan Negara yang menekankan pembinaan modal insan yang bukan sahaja cemerlang dari segi akademik, tetapi juga mempunyai nilai keinsanan yang tinggi.

Guru sebagai tonggak utama bidang pendidikan perlu memperkasakan diri bagi menghadapi persekitaran sekolah yang semakin mencabar. Isu disiplin pelajar yang sering dipaparkan di dada akhbar, lambakan kerja ke atas guru dan perubahan dasar yang seiring dengan masa memaksa guru peka dan bersedia menghadapi perkara ini. Perubahan yang sering berlaku dalam organisasi pendidikan memerlukan guru mempunyai komitmen yang tinggi dan kestabilan emosi dalam menghadapinya. Bennett

dan Durkin (2000) dan O' Malley (2000) menyatakan sesebuah organisasi memerlukan komitmen yang tinggi dalam kalangan ahli-ahlinya untuk terus berkembang. Pekerja yang menunjukkan komitmen yang tinggi akan memberikan sumbangan dengan menunjukkan daya kreativiti dan kebolehan yang maksimum semasa melaksanakan tugas. Ugboro dan Obeng (2001) dalam kajiannya mengaitkan komitmen kerja dalam sesebuah organisasi dengan beberapa elemen iaitu emosi, kesetiaan dan ikatan psikologi.

Tuntutan tugas masa kini memberi impak dalam kecerdasan emosi dan komitmen guru untuk menjalankan tanggungjawab sebagai pendidik. Menurut Abdul Rahin *et al.* (2000) menyatakan antara tanggungjawab atau peranan guru dari tahun 50-an sehingga kini adalah menuntut kepada motivasi, penggalak kepada pembelajaran, pemerhati kepada pertumbuhan pelajar, ahli seni dan teknik, ahli eksperimen serta termasuklah kerja-kerja pentadbiran. Bidang perguruan tidak semegah dulu kerana pelbagai kerjaya lain membayangi bidang professional pendidikan ini. Pelbagai kenyataan negatif tentang dunia pendidikan ini menambah lagi tekanan kepada guru yang pastinya memberi kesan kepada emosi dan komitmen kerja. Masyarakat yang memandang guru sebagai pembentuk sahsiah anak-anak pastinya menuntut komitmen yang jitu dan mantap.

Kecerdasan emosi dilihat semakin penting pada hari ini dan sifat ini seharusnya guru yang mempunyai tahap kecerdasan emosi yang baik mampu mengawal perasaan terutama dalam situasi tegang seperti kemarahan. Guru yang tidak mampu mengendalikan emosi dengan baik akan memberi ekspresi negatif dan boleh bertindak secara agresif (Ilfin, 2006). Kesannya, perkara ini menjadi isu hangat dalam dunia pendidikan apabila guru tidak mampu mengawal emosi dan memberikan hukuman yang tidak sewajarnya kepada pelajar. Contohnya isu seorang pelajar lelaki berumur 13 tahun telah dipukul dan dirantai atas kesalahan merokok di salah sebuah sekolah agama, Bachok, Kelantan (Berita Harian, 2011). Walaupun pelajar tersebut telah melakukan kesalahan serius namun hukuman merantai adalah tidak wajar. Maka guru seharusnya berada pada tahap kecerdasan emosi yang baik supaya dapat bertindak dengan sewajarnya.

Kepentingan tentang kecerdasan emosi semakin diberi perhatian pada masa kini apabila isu ‘penyakit mental’ sering dikaitkan dengan kehilangan nilai ‘kemanusiaan’ terutama berkaitan sekolah. Di Negara-negara maju seperti Britain, Perancis, Jerman dan Amerika Syarikat isu ‘penyakit mental’ ini dipandang serius dan diberi penekanan dalam organisasi. Memiliki kecerdasan intelek sahaja tidak mencukupi untuk berupaya sebagai individu yang boleh bertindak secara waras dalam pelbagai situasi rumit (Florence, 2007). Menurut Farah Amira (2004), Prof. Dr. Kasmini Kassim menyatakan Tuhan mengurniakan akal kepada manusia untuk mengawal naluri ganas daripada dikeluarkan melalui tindakan. Naluri ganas ini sememangnya dimiliki oleh setiap manusia dan kepintaran intelek bukan satu-satunya elemen yang membantu mengawalnya. Guru yang mempunyai kecerdasan emosi yang baik akan mengawal naluri ganas itu daripada dikeluarkan melalui tindakan.

Perubahan akan memberi impak kepada sekolah khususnya guru-guru sebagai agen perubahan (Ahmad Fauzi bin Mohamed, 2000). Guru dilihat sebagai agen transformasi dalam inovasi kurikulum masa kini. Komitmen guru sebagai agen transformasi bergantung kepada keupayaan, kebolehan, kemahiran dan pengetahuan tentang perubahan kurikulum tersebut. Tanpa asas yang kukuh, komitmen guru pasti akan terjejas. Malah tanpa persediaan yang rapi ke arah transformasi ini akan menjejaskan emosi guru tersebut dan seterusnya menurunkan tahap motivasi (Roslee *et. al.*, 2012). Perubahan yang akan dilaksanakan memerlukan komitmen yang tinggi dalam kalangan guru.

Kerajaan menawarkan pelbagai insentif untuk memastikan komitmen guru-guru berada pada tahap maksimum seperti tawaran baru (*new deal*) kepada pengetua atau guru besar yang melonjakkan kecemerlangan sekolah, kenaikan pangkat secara *time-based* dan kajian terhadap beban tugas. Beban tugas dilihat sebagai isu yang kian menjadi barah kepada komitmen kerja dalam kalangan guru. Insentif ini adalah untuk mengekalkan supaya guru terus berada dalam profesion ini dan terus komited dengan kerjaya sebagai pendidik (Berita Harian, 2010). Isu komitmen yang dikaitkan dengan beban tugas terus menjadi isu hangat dalam dunia pendidikan masa kini.

Menurut Cevat Celap (1993) dalam Beh (2004) mendapati aset utama dalam organisasi pendidikan adalah manusia. Setiap proses yang berlaku di dalam sekolah iaitu *input*, proses dan *output* melibatkan manusia. Dalam peringkat proses, guru akan melakukan proses pengajaran dan pembelajaran untuk menghasilkan *output* yang diinginkan. Peringkat proses ini sangat bergantung kepada komitmen guru supaya pelaksanaan kerja di tahap maksimum. Tanpa komitmen daripada guru, maka peringkat proses tersebut akan berlaku dengan kualiti yang minimum. Kesannya terhasil pelajar yang tidak mencapai kualiti yang diharapkan.

Komitmen guru merupakan perkara asas dalam kejayaan sesebuah sekolah dalam nilai yang tinggi kepada sekolah dan merupakan agen penggerak ke arah yang lebih baik (Yusof Hanfiah 1994 & Beh 2004). Komitmen guru perlu sangat diperlukan untuk merealisasikan hasrat negara untuk mencapai Wawasan 2020 kerana pelajar adalah pelapis kepada pemimpin negara. Pelajar yang hebat akan memberikan sumbangan yang bermakna kepada pembangunan negara hasil daripada komitmen para guru.

Antara etika perguruan adalah bertanggungjawab terhadap pelajar, ibu bapa, rakan sejawat dan profesion keguruan, masyarakat dan negara. Tanggungjawab yang dipikul oleh guru amat berat dan terpaksa berhadapan dengan pelbagai pihak. Pertubuhan Buruh Sedunia (ILO) menyatakan guru yang bekerja melebihi 48 jam seminggu ditafsirkan sebagai terbeban (Utusan Malaysia, 6 Julai 2005). Beban kerja ini akan mempengaruhi kecerdasan emosi dan seterusnya menghakis komited guru terhadap tugas.

Sebagai rumusan, kecerdasan emosi berkait rapat dengan komitmen kerja guru. Guru yang mempunyai kecerdasan emosi yang baik akan mampu mengawal tekanan yang dihadapi dan seterusnya bertindak secara rasional. Malah komitmen kerja dapat ditingkatkan apabila guru mempunyai kestabilan emosi yang baik.

1.2 LATARBELAKANG MASALAH

Organisasi pendidikan menghadapi cabaran besar pada abad ke-21 ini untuk melahirkan individu yang selari dengan Falsafah Pendidikan Kebangsaan iaitu melahirkan modal insan yang mempunyai perkembangan seimbang dari aspek rohani, jasmani, intelek dan emosi (Florence, 2007). Pelbagai pembaharuan yang telah berlaku dalam pembangunan negara seperti dalam bidang sains dan teknologi, ekonomi, perindustrian termasuklah pendidikan yang memberi cabaran kepada guru sebagai warga pendidik. Organisasi pendidikan merupakan mercu tanda kejayaan dalam sesebuah negara kerana pelapis dan perintis kepada kepimpinan negara merupakan para pelajar pada hari ini. Para pelajar ini yang akan menjadi penentu kepada kesinambungan kemajuan dan pembangunan yang dikecapi. Jika organisasi pendidikan berada pada tahap mantap dan jitu dengan kekuatannya terletak pada guru sebagai pelaksana, maka hasrat Malaysia untuk menjadi negara maju pasti akan tercapai.

Menurut Rohaida (2003) masyarakat di Malaysia tidak menyedari tentang kepentingan kecerdasan emosi untuk menentukan kejayaan individu dalam sesuatu pekerjaan. Tidak ada pekerjaan yang meletakkan syarat atau membuat ujian tahap kecerdasan emosi dalam proses pengambilan pekerja. Malah organisasi melihat kepentingan kecerdasan intelek semata-mata sebagai asas kejayaan. Goleman (1995) dalam Rohaida (2003) menyatakan kejayaan individu bukan bergantung kepada kecerdasan intelek semata-mata. Kecerdasan intelek hanya menyumbang kepada 20 peratus kejayaan berbanding 80 peratus daripada kecerdasan emosi yang baik. Maka kecerdasan emosi dilihat sebagai isu yang seharusnya diberi penekanan dalam organisasi pendidikan terutama kepada guru supaya negara mempunyai modal insan yang berkualiti tinggi pada masa hadapan.

Ruf (2000) menyatakan kecerdasan emosi penting kepada seseorang individu dalam hubungan sosial dengan orang disekelilingnya. Kecerdasan intelek semata-mata tidak mampu menjadi asas kepada hubungan interpersonal yang baik. Individu akan rasa tersisih dan rasa tidak dihargai akan mengganggu diri untuk menjalani kehidupan

1.2 LATARBELAKANG MASALAH

Organisasi pendidikan menghadapi cabaran besar pada abad ke-21 ini untuk melahirkan individu yang selari dengan Falsafah Pendidikan Kebangsaan iaitu melahirkan modal insan yang mempunyai perkembangan seimbang dari aspek rohani, jasmani, intelek dan emosi (Florence, 2007). Pelbagai pembaharuan yang telah berlaku dalam pembangunan negara seperti dalam bidang sains dan teknologi, ekonomi, perindustrian termasuklah pendidikan yang memberi cabaran kepada guru sebagai warga pendidik. Organisasi pendidikan merupakan mercu tanda kejayaan dalam sesebuah negara kerana pelapis dan perintis kepada kepimpinan negara merupakan para pelajar pada hari ini. Para pelajar ini yang akan menjadi penentu kepada kesinambungan kemajuan dan pembangunan yang dikecapi. Jika organisasi pendidikan berada pada tahap mantap dan jitu dengan kekuatannya terletak pada guru sebagai pelaksana, maka hasrat Malaysia untuk menjadi negara maju pasti akan tercapai.

Menurut Rohaida (2003) masyarakat di Malaysia tidak menyedari tentang kepentingan kecerdasan emosi untuk menentukan kejayaan individu dalam sesuatu pekerjaan. Tidak ada pekerjaan yang meletakkan syarat atau membuat ujian tahap kecerdasan emosi dalam proses pengambilan pekerja. Malah organisasi melihat kepentingan kecerdasan intelek semata-mata sebagai asas kejayaan. Goleman (1995) dalam Rohaida (2003) menyatakan kejayaan individu bukan bergantung kepada kecerdasan intelek semata-mata. Kecerdasan intelek hanya menyumbang kepada 20 peratus kejayaan berbanding 80 peratus daripada kecerdasan emosi yang baik. Maka kecerdasan emosi dilihat sebagai isu yang seharusnya diberi penekanan dalam organisasi pendidikan terutama kepada guru supaya negara mempunyai modal insan yang berkualiti tinggi pada masa hadapan.

Ruf (2000) menyatakan kecerdasan emosi penting kepada seseorang individu dalam hubungan sosial dengan orang disekelilingnya. Kecerdasan intelek semata-mata tidak mampu menjadi asas kepada hubungan interpersonal yang baik. Individu akan rasa tersisih dan rasa tidak dihargai akan mengganggu diri untuk menjalani kehidupan

normal. Guru perlu mempunyai sosialisasi yang baik dengan rakan sekerja kerana kerjasama yang mantap antara guru menyumbang kepada kejayaan sekolah. Maka, kecerdasan emosi akan mengawal perasaan negatif dan positif supaya guru mempunyai hubungan interpersonal yang baik. Keadaan ini akan menyumbang kepada kerja berpasukan yang mantap dan seterusnya memberi kejayaan kepada sekolah.

Kecerdasan emosi yang berada pada peringkat lemah akan menyebabkan guru berada pada tahap stres yang tinggi (Sala, 2002) dan menyumbang kepada penurunan tahap komitmen guru. Menurut BBC News (2002) menyatakan guru merupakan golongan yang menderita dengan tahap stres yang tinggi berbanding pekerjaan lain. Stress dikaitkan dengan pengurusan emosi (perasaan) dalam elemen kecerdasan emosi yang mengawal fizikal dan mental apabila berhadapan dengan situasi yang tidak selesa. Stres yang tidak terkawal akan mempengaruhi psikologi, fisiologi dan gelagat yang berkaitan dengan kecerdasan emosi dan komitmen guru.

Empati yang berada dalam elemen kecerdasan diri mampu mempengaruhi kejayaan individu. Rusenthal dalam Farah Amira (2004) menyatakan hasil kajiannya mendapati individu akan lebih berjaya dalam pekerjaannya apabila mampu memiliki kebolehan memahami emosi dan perasaan orang lain (empati). Dalam bidang pendidikan pula, empati yang dipamerkan antara rakan sekerja akan meletakkan guru dalam rasa dihargai dan gembira dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Guru ini boleh berkongsi perasaan yang mampu difahami oleh guru lain. Malah perkongsian masalah di antara guru lebih mudah difahami kerana dunia pendidikan sangat kompleks dan sukar difahami oleh pihak di luar organisasi pendidikan ini.

Kecerdasan emosi amat penting supaya guru boleh bertindak dengan rasional apabila menghadapi masalah yang terutamanya ditimbulkan oleh pelajar. Guru yang mempunyai kecerdasan emosi yang baik mampu menangani pelbagai situasi terutamanya kes disiplin pelajar. Namun apabila guru tidak mempunyai kawalan diri yang baik pasti akan bertindak di luar kawalan seperti kes yang berlaku di SMK Bawang

Assan. Guru yang bertugas berang apabila salah seorang pelajar telah membuang tuala wanita ke dalam mangkuk tandas. Guru tersebut telah bertindak mengarahkan pelajar perempuan berendam di dalam kolam ikan sebagai hukuman (Sapora Sipon, 2007). Tindakan luar kawalan ini akan terhasil apabila kecerdasan emosi yang mengawal fikiran rasional gagal berfungsi dengan baik.

Dalam satu kajian luar negara berhubung dengan komitmen guru, menurut Buraidah (2011) kompensasi dan motivasi mempengaruhi komitmen kerja guru terhadap organisasi pendidikan. Komitmen guru akan meningkat sekiranya motivasi adalah tinggi. Tekanan pula memberi impak negatif kepada emosi dan komitmen guru. Menurut Kyriacou dan Sutcliffe (1978) dalam Buraidah (2011) menyatakan tekanan kepada guru-guru menyebabkan berlakunya gangguan emosi. Guru yang terpaksa berhadapan dengan perubahan demi perubahan dengan situasi pembelajaran yang mencabar menimbulkan pelbagai emosi seperti marah, kekecewaan, kebimbangan dan perasaan tidak selesa.

Menurut Raja Maria Diana Raja Ali (2011) tekanan yang tinggi dan berterusan akibat beban kerja yang terlalu banyak menimbulkan keinginan guru untuk berhenti daripada meneruskan profesion keguruan. Beban kerja ini juga menyebabkan ketidakpuasan dalam kerja yang akhirnya guru bertindak balas dengan mengabaikan kerja dan mengelak daripada menerima tugas. Kegagalan psikologi, fisiologi dan sikap yang cuba menyesuaikan diri dengan tekanan yang dihadapi mencetuskan situasi tidak selesa dan kemurungan. Tambahan lagi guru-guru terpaksa menghadiri mesyuarat, taklimat dan bengkel di luar waktu bertugas yang menambahkan masa bekerja. Ini termasuklah kerja pengkeranian seperti kutipan wang PIBG, keceriaan kelas dan pelbagai jawatan lain untuk melaksanakan aktiviti seperti yang terkandung dalam pekeliling. Tekanan yang berterusan ini mengurangkan komitmen dan akhirnya guru ingin meninggalkan profesion ini.

Ketidakupayaan guru menangani tekanan kerja ini adalah berkaitan tahap kecerdasan emosi yang mengawal perasaan. Rasa tidak gembira, murung dan tekanan menyebabkan terdapat guru yang mengambil keputusan untuk berhenti daripada meneruskan kerjaya ini atau bersara lebih awal daripada sepatutnya (Pastore dan Judd, 1992 dalam Marzita 2003). Dalam satu laporan yang dikemukakan oleh Tengku Habsah Tengku Petsa, Presiden Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan (NUTP) menyatakan rasa bimbang atas pelbagai aduan akibat tekanan yang terpaksa dihadapi oleh guru-guru seperti beban kerja, persekitaran kerja, masalah kewangan dan keluarga. Tekanan yang tinggi boleh menyebabkan guru-guru berisiko menghadapi masalah mental kerana kegagalan menguruskan masalah yang melanda (Marzita Abdullah, 2003). Dalam satu kajian yang telah dilakukan terdapat sehingga 600 orang guru sedang berhadapan dengan masalah sakit jiwa yang serius dan 760 orang menghadapi gangguan emosi dan psikologi sehingga akhir tahun 2003

Dalam kajian Zulkafli (2008) menyatakan terdapat dua dimensi komitmen guru iaitu:

- i) **Komitmen guru terhadap organisasi** merujuk kepada tahap kesudian guru memberi sumbangan yang gigih serta komited dalam usaha untuk menolong sekolah mencapai kecemerlangan dan berbangsa menjadi sebahagian daripada sekolah tersebut.
- ii) **Keinginan guru untuk berpindah** pula merujuk kepada tahap keinginan seseorang guru bersedia untuk meninggalkan sekolah tersebut.

Komitmen guru dilihat sebagai satu isu yang serius memandangkan negara sedang mengalami perubahan yang pantas. Komitmen guru yang tinggi akan mengurangkan keinginan guru untuk berpindah. Malah komitmen akan menyebabkan

guru akan tetap meneruskan kerjaya sebagai pendidik dan merasa selesa dalam organisasi ini (Zulkafli (2008).

Menurut Alexeff (2001) komitmen yang tinggi dalam diri pekerja akan menghasilkan produktiviti yang tinggi kepada organisasi. Individu yang berkomitmen rendah akan menghasilkan produktiviti yang rendah, enggan bekerja lebih masa, mementingkan hal peribadi berbanding organisasi dan mengelakkan diri daripada menerima tugas. Komitmen guru turut dilihat dalam aspek pelaksanaan tugas sama ada di tahap minimum, sederhana atau maksimum. Keupayaan organisasi bergantung kepada tahap komitmen ini.

Berdasarkan senario yang berlaku, kajian ini akan melihat hubungan kecerdasan emosi dengan komitmen kerja guru. Kajian ini diharap akan membantu pihak yang berkaitan seperti Kementerian Pelajaran Malaysia, Jabatan Pendidikan Negeri, Pejabat Pendidikan Daerah dan sekolah dalam memahami pentingnya guru mempunyai kecerdasan emosi yang positif bagi meningkatkan lagi komitmen kerja. Komitmen kerja yang tinggi mampu membantu meningkatkan kualiti modal insan dalam mengharungi dunia tanpa sempadan dan persaingan yang tinggi.

1.3 PENYATAAN MASALAH

Setiap individu mempunyai kecerdasan emosi yang berbeza-beza mengikut persekitaran dan keadaan yang perlu dihadapi. Pekeliling Ikhtisas Bil 18/1998 melalui Kementerian Pendidikan telah menegaskan keperluan guru berada dalam tahap kecerdasan emosi yang baik (Abdul Ghani Kanesan Abdullah dan Aziah Ismail, 2004). Kecerdasan emosi dilihat semakin popular dibincangkan kerana kebahagiaan individu tidak lagi bergantung kepada kecerdasan intelektual semata-mata (Langley, 2002). Kecerdasan emosi akan membuka peluang dan ruang kepada individu untuk meneroka potensi diri sebenar dan mengenali diri sendiri dengan lebih baik. Kecerdasan

intelektual yang dimiliki tidak mampu mengawal tekanan yang berhubung kait dengan emosi. Kecerdasan emosi yang baik dapat menyeimbangkan emosi negatif daripada menguasai diri dan mengawal diri untuk bertindak rasional (Cherniss, 2007).

Adeyemo (2001) dan Nwagwu dan Salami (1999) ini mendapati guru-guru di Nigeria tidak mendapat kepuasan kerja dan ini telah menyebabkan kadar pusing-ganti (*turn over*) yang tinggi di Nigeria. Pusing ganti yang tinggi ini menunjukkan komitmen kerja dan tahap kesetiaan terhadap organisasi pendidikan yang rendah dalam kalangan guru. Individu menjadikan profesion perguruan sebagai kerjaya yang terakhir setelah gagal mendapatkan pekerjaan yang lain. Di Malaysia menurut Salehudin dan Mahadi (2005) antara faktor yang mendorong individu menjadikan guru sebagai pilihan kerjaya adalah tiada pilihan kerjaya yang lain dan dilihat tidak mencabar. Jika guru hanyalah sebagai kerjaya pilihan yang terakhir, maka tugas yang dilakukan bukan dengan sepenuh hati. Apabila tuntutan tugas guru dilihat lebih mencabar kerana terpaksa berhadapan dengan pelajar yang ramai, individu akan merasa kecewa.

Kajian ini dilakukan untuk melihat hubungan kecerdasan emosi dengan komitmen kerja dalam kalangan guru sekolah menengah daerah Johor Bahru. Kajian ini akan menfokuskan kepada tahap kecerdasan emosi dan tahap komitmen guru sama ada dalam keadaan lemah, sederhana atau tinggi. Tahap komitmen guru akan dikaitkan dengan umur, jantina dan tempoh perkhidmatan guru. Malah kajian ini juga meliputi untuk mengenalpasti hubungan kecerdasan emosi dengan komitmen guru. Diharap kajian ini akan memberi impak dalam penambahbaikan kecerdasan emosi dan komitmen kerja guru-guru supaya modal insan yang terhasil merupakan individu yang berdaya saing tinggi.

1.4 OBJEKTIF KAJIAN

- 1.4.1 Mengenalpasti tahap kecerdasan emosi dalam kalangan guru sekolah menengah daerah Johor Bahru.
- 1.4.2 Mengenalpasti tahap komitmen dalam kalangan guru sekolah menengah daerah Johor Bahru.
- 1.4.3 Mengenalpasti tahap komitmen berdasarkan demografi (jantina, umur dan tempoh perkhidmatan) dalam kalangan guru sekolah menengah daerah Johor Bahru.
- 1.4.4 Mengenalpasti hubungan antara kecerdasan emosi dengan komitmen guru dalam kalangan guru sekolah menengah daerah Johor Bahru.

1.5 PERSOALAN KAJIAN

- 1.5.1 Apakah tahap kecerdasan emosi dalam kalangan guru sekolah menengah daerah Johor Bahru?
- 1.5.2 Apakah tahap komitmen dalam kalangan guru sekolah menengah daerah Johor Bahru?
- 1.5.3 Adakah terdapat perbezaan tahap komitmen berdasarkan demografi (umur, jantina dan tempoh perkhidmatan) dalam kalangan guru sekolah menengah daerah Johor Bahru?
- 1.5.4 Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara tahap kecerdasan emosi dengan komitmen guru dalam kalangan guru sekolah menengah?

1.6 HIPOTESIS KAJIAN

- 1.6.1 Tidak terdapat perbezaan signifikan tahap kecerdasan emosi dalam kalangan guru sekolah menengah daerah Johor Bahru.
- 1.6.2 Tidak terdapat perbezaan signifikan tahap komitmen dalam kalangan guru sekolah menengah daerah Johor Bahru.
- 1.6.3 Tidak terdapat perbezaan signifikan dari segi tahap komitmen guru sekolah menengah daerah Johor Bahru mengikut jantina.
- 1.6.4 Tidak terdapat perbezaan signifikan dari segi tahap komitmen guru sekolah menengah daerah Johor Bahru mengikut umur.
- 1.6.5 Tidak terdapat perbezaan signifikan dari segi tahap komitmen guru sekolah menengah daerah Johor Bahru mengikut tempoh perkhidmatan.
- 1.6.6 Tidak terdapat hubungan signifikan antara kecerdasan emosi (kesedaran sendiri) dengan komitmen guru sekolah menengah daerah Johor Bahru.
- 1.6.7 Tidak terdapat hubungan signifikan antara kecerdasan emosi (pengurusan sendiri) dengan komitmen guru sekolah menengah daerah Johor Bahru.
- 1.6.8 Tidak terdapat hubungan signifikan antara kecerdasan emosi (kesedaran sosial) dengan komitmen guru sekolah menengah daerah Johor Bahru.
- 1.6.9 Tidak terdapat hubungan signifikan antara kecerdasan emosi (pengurusan hubungan) dengan komitmen guru sekolah menengah daerah Johor Bahru.

1.7 KEPENTINGAN KAJIAN

Dalam menyahut seruan kerajaan untuk melaksanakan dasar transformasi pendidikan negara, teras guru haruslah mantap dengan emosi yang stabil dan komitmen kerja yang tinggi. Hasil kajian ini dapat digunakan untuk membangunkan modal insan guru yang mantap dan mampu menjadikan dunia pendidikan lebih berdaya saing. Kementerian Pendidikan Tinggi dan Kementerian Pelajaran yang menawarkan jurusan pendidikan di maktab perguruan dan institusi pengajian tinggi dapat menggunakan hasil kajian ini untuk meningkatkan kecerdasan emosi dan komitmen terhadap sekolah dalam kalangan guru pelatih. JPN dan PPD pula boleh menggunakan hasil kajian ini untuk menyediakan seminar atau bengkel yang efektif kepada guru yang sedia ada di sekolah bagi menjelaskan konsep kecerdasan emosi dengan lebih baik. Kecerdasan emosi yang baik dalam kalangan guru akan meningkatkan komitmen kerja dan seterusnya memberikan impak positif kepada budaya kerja.

1.8 BATASAN/ SKOP KAJIAN

Kajian ini hanya dilaksanakan di sekolah menengah yang terpilih daerah Johor Bahru sahaja. Tiga buah sekolah ini adalah sebagai sampel kepada populasi guru sekolah menengah daerah Johor Bahru. Hasil dapatan kajian tidak boleh digeneralisasikan kepada sekolah kluster, sekolah berasrama penuh dan MRSM. Ini disebabkan gred sekolah yang tidak sama dan suasana atau budaya yang ketara berbeza antara sekolah-sekolah ini. Tambahan lagi pemilihan pelajar-pelajar yang sangat berbeza seperti tahap kecerdasan intelek untuk memasuki sekolah tersebut yang memberi kesan langsung kepada emosi guru. Ini seterusnya memberi impak kepada komitmen kerja guru.

Kajian ini juga tidak boleh digeneralisasikan kepada sekolah yang berada di luar bandar yang mempunyai persekitaran yang berbeza dengan sekolah berada di bandar.

Persekitaran yang berbeza memberi kesan langsung kepada emosi dan komitmen guru. Infrastruktur dan persekitaran yang berbeza memberikan keselesaan yang berbeza daripada guru yang mengajar di bandar-bandar besar dan di luar bandar.

1.9 KERANGKA KAJIAN

Kerangka kajian ini terdiri daripada kerangka teori dan kerangka konsep yang akan digunakan dalam kajian ini.

1.9.1 KERANGKA TEORI

Teori yang akan digunakan dalam kajian ini adalah Model Kecerdasan Emosi oleh Goleman (1995) dan Model Komitmen Kerja oleh Allen dan Mayer (1991). Model Kecerdasan emosi oleh Goleman (1995) adalah dasar kerangka teori ini bagi mengkaji kecerdasan emosi guru-guru. Manakala komitmen kerja Allen dan Mayer (1991) pula adalah dasar kerangka teori dalam mengkaji komitmen kerja guru.

1.9.1.1 Kecerdasan Emosi Goleman (1995)

Terdapat empat utama dalam kecerdasan emosi Goleman (1995) iaitu :

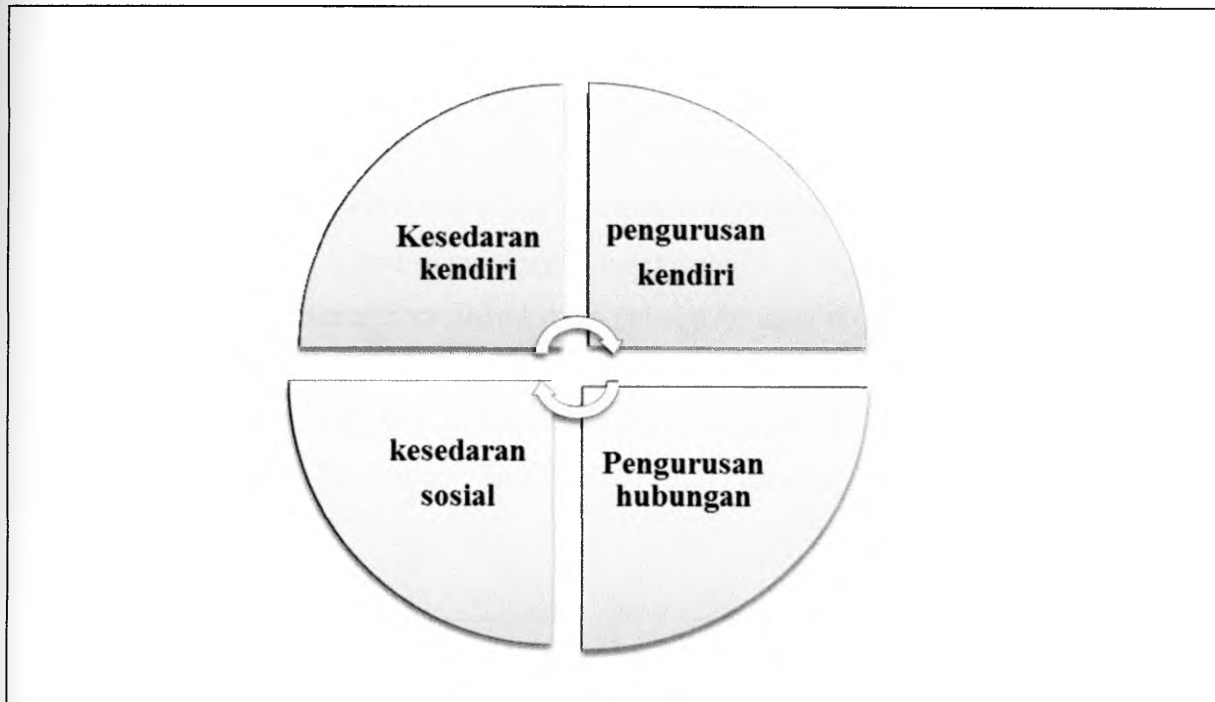
- a) kesedaran sendiri
- b) pengurusan sendiri
- c) kesedaran sosial
- d) pengurusan hubungan.

Dalam elemen kesedaran sendiri adalah berkaitan kelemahan, kekuatan, keinginan (*desire*) dan pemahaman yang jelas tentang perasaan dan emosi diri. Kesedaran diri yang tinggi mampu menyatakan perasaan yang dirasai dengan baik, mempunyai hubungan intrapersonal yang positif serta memahami kehendak diri (Muhammad Adi, 2012). Kesedaran diri merupakan elemen asas kepada penerimaan diri sendiri, perasaan yang dilalui, ketahanan mental menepuh cabaran serta halangan dalam kehidupan seharian.

Menurut Muhammad Adi (2012) pengurusan sendiri adalah keupayaan mengawal dan menguruskan emosi dengan baik. Ini melibatkan pengurusan emosi ketika menghadapi situasi yang sukar terutama dalam keadaan tertekan dan kemarahan. Kemahiran pengurusan diri ini menjadi panduan yang penting kepada individu dalam merasai perasaan positif (Yahya *et al.*, 2007) dan keupayaan menyelesaikan masalah dengan baik (Noriah *et al.*, 2003). Individu yang mempunyai pengurusan diri yang baik akan mengubah perasaan negatif menjadi positif dan mengawal tindakan supaya tidak menjadi agresif.

Elemen kesedaran sosial terdiri daripada empati, kesedaran organisasi dan perkhidmatan. Kesedaran sosial lebih berfokuskan mengetahui pandangan individu lain terhadap dirinya (Muhammad Adi, 2012). Interaksi yang terhasil daripada kesedaran sosial akan membantu individu memahami dan memenuhi kehendak komunikasi antara individu disekelilingnya. Ini akan menjadikan komunikasi lebih berkesan.

Elemen terakhir adalah pengurusan hubungan yang berkait rapat dengan kepimpinan iaitu proses mempengaruhi individu lain. Pemimpin akan cuba memahami kehendak dan gelagat orang bawahan dan seterusnya memotivasi mereka untuk bertindak mengikut keinginannya. Hubungan yang dapat diuruskan dengan baik akan mewujudkan persekitaran kerja yang menyeronokkan dan mencetuskan penyelesaian untuk berinteraksi secara melintang (rakan sejawat) dan secara menegak (orang atasan).



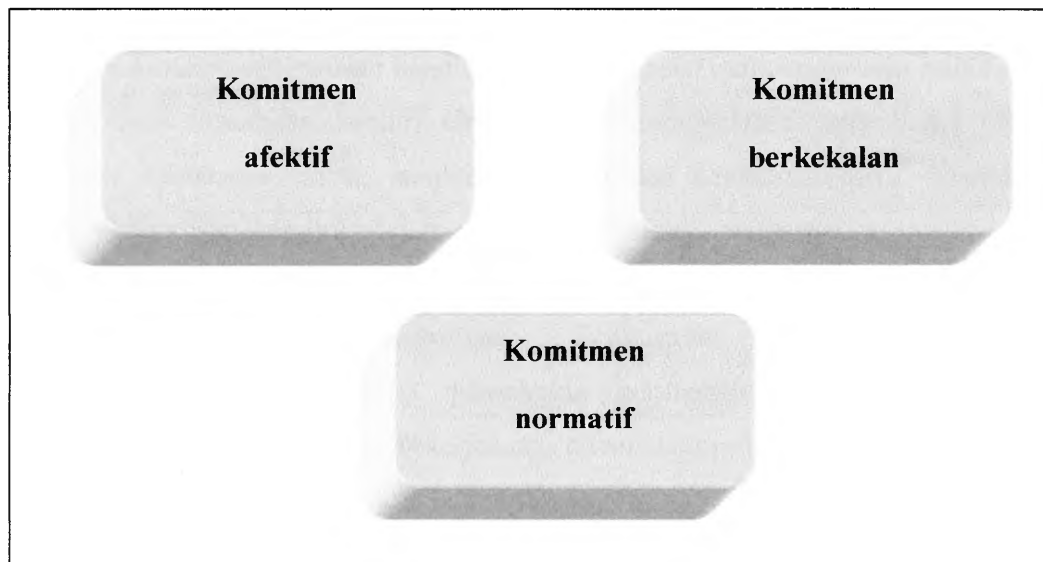
Rajah 1.1 : Model Kecerdasan Emosi Goleman (1995).

Sumber : Diubahsuai daripada 'Perception and Emotion' oleh Muhammad Adi (2012).

1.9.1.2 Komitmen kerja Allen dan Meyer (1998)

Menurut Beh (2004) menyatakan komitmen yang diperkenalkan oleh Allen dan Meyer ini terbahagi kepada tiga iaitu komitmen berkekalan, komitmen normatif dan komitmen afektif. Komitmen berkekalan merujuk kepada kesediaan seseorang untuk kekal dalam organisasi tersebut atau tidak mempunyai pilihan dan peluang untuk ke organisasi lain. Individu yang telah lama bekerja dalam sesuatu organisasi akan menikmati kemudahan, insentif, rakan-rakan yang selesa dan pelbagai kemudahan lain yang menghalangnya daripada berpindah. Menurut John *et al.* (2002) berpindah ke organisasi lain akan menyebabkan rasa kerugian kerana telah mendapat pelbagai kemudahan dan keselesaan dalam organisasi tersebut.

Komitmen normatif pula adalah individu yang memberikan komitmen kepada organisasi atas tekanan daripada pelbagai pihak seperti pihak pengurusan dan rakan-rakan. Menurut John *et al.* (2002) komitmen normatif wujud berdasarkan pengalaman sosialisasi dan persekitaran organisasi. Komitmen afektif pula adalah individu yang bersedia untuk terus kekal bekerja dalam sesebuah organisasi disebabkan matlamat dan nilai kerja organisasi adalah sama dengan keinginannya. Organisasi perlu berhati-hati dalam membuat sebarang perubahan kerana pekerja ini akan membuat pilihan sama ada terus komited sekiranya perubahan tidak sama dengan keinginannya. Menurut John *et al.* (2002) komitmen ini wujud disebabkan pengalaman pekerja yang telah bekerja dalam sesebuah organisasi. Komitmen efektif berkait rapat dengan pusing ganti pekerja dalam organisasi.



Rajah 1.2 : Model Komitmen Kerja Allen dan Meyer (1998).

Sumber : Diubahsuai daripada 'Affective, Continous and Normative Comitment to Organization' oleh John et al. (2002).

1.9.2 Kerangka konseptual kajian

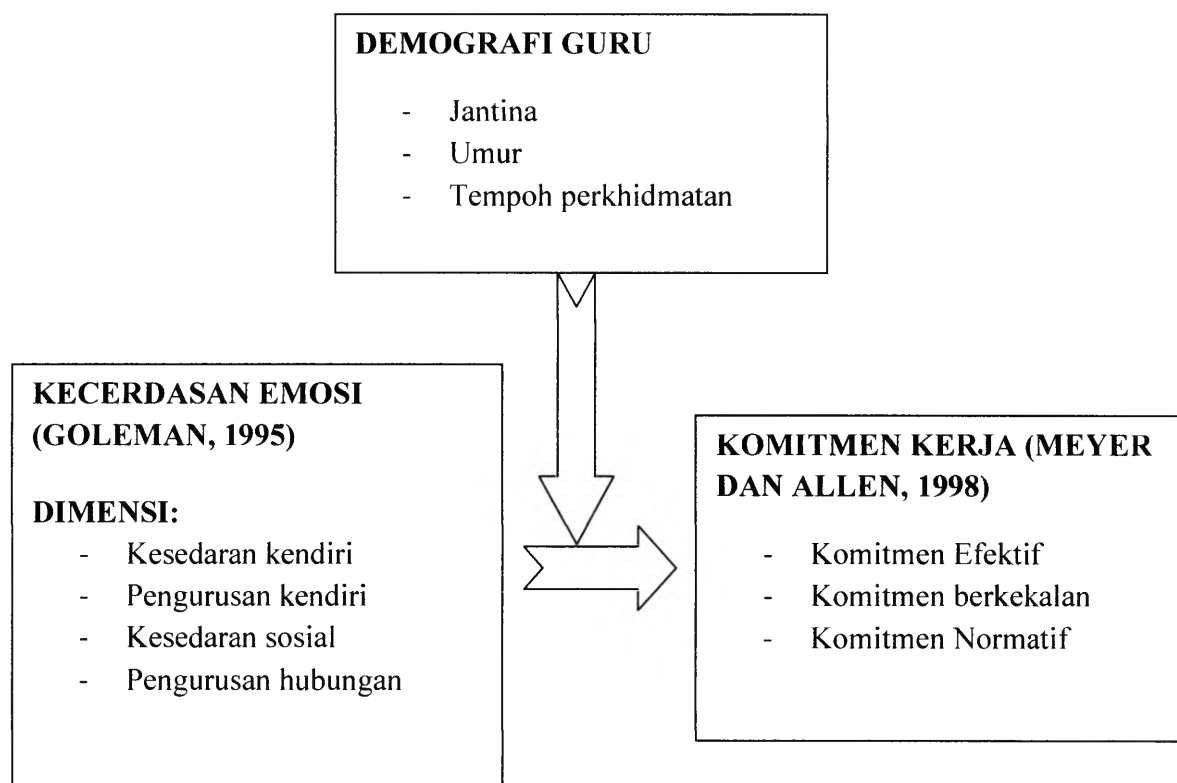
Menurut Asri Marsidi dan Hamrila (2007) dalam kajiannya mendapati komitmen kerja dalam organisasi dalam kalangan penjawat awam di negara ini dalam tahap sederhana. Guru termasuk dalam golongan penjawat awam seramai 412 720 orang (EMIS, 2012). Kajian terhadap komitmen kerja ini semakin mendapat perhatian daripada para pengkaji dan sering dikaitkan dengan kepuasan kerja dan kecerdasan emosi. Dalam kajian ini, kecerdasan emosi akan dikaitkan dengan komitmen kerja dalam kalangan guru sekolah menengah daerah Johor Bahru. Dua konseptual yang akan digunakan adalah Kecerdasan Emosi Goleman (1995) dan komitmen kerja Allen dan Mayer (1998).

Kecerdasan emosi Goleman (1995) telah menyatakan empat komponen utama iaitu kesedaran sendiri, pengurusan sendiri, kesedaran sosial dan pengurusan hubungan. Dalam komponen kesedaran sendiri terdapat tiga kompetensi yang harus diberi perhatian iaitu kesedaran emosi, penilaian sendiri dan keyakinan diri. Manakala kompetensi pengurusan sendiri adalah amanah, berhemah, penyesuaian, inisiatif dan orientasi pencapaian. Dalam kesedaran sosial pula kompetensi adalah empati, orientasi perkhidmatan dan pengurusan hubungan. Pengurusan hubungan mempunyai kepimpinan, pengaruh, komunikasi, pemangkin perubahan, pengurusan konflik, menjalin hubungan dan kebolehan bekerjasama dalam kumpulan (Goleman, Boyatzis dan Mckee, 2002)

Menurut Meyer dan Allen (1997) komitmen kerja terbahagi kepada tiga komponen iaitu komitmen afektif, komitmen berkekalan dan komitmen normatif. Komitmen afektif ialah menghubungkan komitmen dengan emosi dan penglibatan pekerja dalam organisasi. Komitmen berkekalan pula adalah kesedaran pekerja jika meninggalkan organisasi. Pekerja ini akan berasa kerugian apabila meninggalkan organisasi kerana rasa kesanggupan untuk bekerja dalam organisasi ini adalah tinggi. Komitmen normatif pula adalah rasa kepunyaan yang tinggi terhadap organisasi. Rasa

kepunyaan ini merujuk kepada kewajipan untuk tetap berkhidmat dalam organisasi tersebut.

1.9.3 Kerangka Konsepsual Kajian



Rajah 1.3 : Kerangka konsepsual kajian

Rajah 1.3 menunjukkan kerangka konsepsual yang akan digunakan dalam kajian ini. Pembolehubah bebas adalah kecerdasan emosi guru manakala pembolehubah bersandar adalah komitmen kerja guru. Demografi guru yang akan dikaji adalah terdiri daripada umur, jantina dan tempoh perkhidmatan. Manakala tahap komitmen yang akan dilihat adalah komitmen efektif, komitmen berkekalan dan komitmen normatif. Kecerdasan emosi akan dilihat menggunakan empat dimensi kecerdasan emosi Goleman

(1995) iaitu kesedaran sendiri, pengurusan sendiri, kesedaran sosial dan pengurusan hubungan. Kajian ini akan mengkaji tahap komitmen guru berdasarkan demografi dan hubungan kecerdasan emosi dengan komitmen guru.

1.10 DEFINISI OPERASIONAL

1.10.1 Kecerdasan emosi

Goleman (1998) dalam Azizi Yahaya (2011) menyatakan terdapat lima konstruk dalam kecerdasan emosi iaitu kesedaran diri, kawalan diri, motivasi, empati dan kemahiran sosial. Kecerdasan emosi didefinisikan sebagai:

“...kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk mengawal dan mengelolakan diri sendiri dan orang lain dari aspek perasaan, emosi dan tingkah laku. Ia juga merupakan tindakan dan kepintaran untuk mengubahsuai sesuatu tingkah laku bersesuaian dengan masa dan keadaan.”

Menurut Florence (2007) menyatakan emosi meliputi pelbagai perasaan sama ada positif seperti gembira, sayang dan perasaan negatif seperti malu, sedih dan kecewa. Bar-On (1996) dalam Florence (2007) menyatakan kecerdasan emosi merupakan keupayaan individu berkaitan emosi yang mempengaruhi kehidupan sosial dalam menghadapi cabaran persekitarannya. Model kecerdasan emosi telah dirangkumkan menjadi lima aspek utama iaitu kesedaran terhadap diri, keupayaan mengurus emosi, motivasi, empati dan kemahiran sosial.

1.10.2 Komitmen kerja

Menurut Culverson (2002) menyatakan bahawa komitmen organisasi berkaitan dengan keinginan pekerja untuk terus bekerja. Manakala John dan Taylor (1999) mengaitkan komitmen kerja dengan usaha bersungguh-sungguh yang ditunjukkan oleh pekerja itu sendiri. Bennett dan Durkin (2000) menyatakan komitmen berhubung secara langsung dengan kepuasan pekerja dan pekerja akan setia apabila mendapat kepuasan ini. Kepuasan akan memberikan satu persekitaran kerja yang positif dan member keselesaan kepada pekerja sehingga menyebabkan pekerja kerja dengan bersungguh-sungguh.

Menurut Lunjew (1994) pekerja akan menunjukkan komitmen apabila keperluan dipenuhi dan pekerja akan menunjukkan kebolehan, kecekapan, ketekunan dan kesetiaan kepada organisasi. Kesetiaan ini dikaitkan dengan komitmen kerja yang memberikan keuntungan kepada sesebuah organisasi kerana kesungguhan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Menurut Marshal dan Witjing (1982) dalam Florence (2007) mendefinisikan komitmen terhadap kerjaya adalah kesanggupan untuk terus bekerja dalam sesebuah organisasi tanpa alasan atau syarat. Individu ini akan memperlihatkan kesungguhan dalam melaksanakan kerja dengan komited dan azam yang kuat untuk menghasilkan kerja yang berkualiti dan semaksimum mungkin.

1.10.3 Guru

Dalam Kamus Dewan (2000) mendefinisikan guru sebagai pengajar, pendidik atau pengasuh. Menurut Simpson dan Weiner dalam Beh (2004) mentakrifkan guru sebagai individu yang menyampaikan pengetahuan atau mengajarkan sesuatu perkara kepada individu lain.

Dalam kajian ini guru adalah merujuk kepada guru yang berjawatan tetap dan sedang berkhidmat di sekolah yang menjadi lokasi kajian. Kajian ini tidak memasukkan

guru sandaran tidak terlatih, kontrak atau guru kontrak. Pengetua dan barisan penolong kanan seperti Penolong Kanan 1, Penolong Kanan HEM dan Penolong Kanan Kokurikulum juga dikecualikan kerana mereka lebih terlibat sebagai pentadbir sekolah.

1.11 RUMUSAN

Dalam bab ini telah diterangkan isu-isu yang menjadi latar belakang kepada tajuk kajian. Objektif kajian juga telah dinyatakan dengan jelas yang menjadi panduan sepanjang kajian dijalankan. Kajian ini juga akan menjawab persoalan dan membuktikan sama ada hipotesis diterima atau ditolak. Hasil kajian ini diharap akan membuka mata pelbagai pihak tentang kecerdasan emosi dan komitmen guru di Malaysia. Kajian ini mempunyai limitasi dan diharap pengkaji lain akan meneruskan kajian dalam bidang ini secara lebih meluas.

RUJUKAN

- Abdul Ghani Kanesan Abdullah Dan Aziah Ismail. (2004). *Kecerdasan Emosi Dan Keberkesanan Kepimpinan Pengurusan Pendidikan*. Universiti Sains Malaysia.
- Abdul Muin Sapidin (2005). Stres Guru Membimbangkan–Akibat Banyak Perubahan dan Bebanan Tugas Yang Keterlaluan-NUTP. *Utusan Malaysia*, 18.
- Abdul Rahim Bin Hamdan, Ahmad Johari Bin Hj Sihes, Jamaluddin Bin Ramli & Rosliza Binti Hamzah. (2000). *Persepsi Guru Terhadap Profesion Perguruan Masa Kini*. UTM: Skudai
- Abd Latif Bin Aminon. (2005). *Hubungan Kecenderungan Berhenti Kerja Dan Komitmen Sebagai Generasi Kedua Felda Terhadap Pengurusan Ladang*. Universiti Teknologi Malaysia. Tesis Sarjana.
- Adeyemo, D.A. (2001). Teacher Job Satisfaction, Job Involvement, Career And Organizational Commitments As Correlates Of Students' Academic Performance. *Nigerian Journal Of Applied Psychology*, 6(2), 126-135.
- Ahmad. (2012). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Kompetensi Kepribadian Guru. *Jurnal Psikologi Dan Pembangunan Manusia*. 10, 21-35
- Ahmad Fauzi Bin Mohamed. (2000). *Mengurus Dan Merealisasikan Perubahan Di Sekolah*. Dicapai Di [Http://Sahc.Kedah.Edu.My/Esei Karya/Microsoft%20Word%20-%20Mengurus%20Perubahan.Pdf](http://Sahc.Kedah.Edu.My/Esei_Karya/Microsoft%20Word%20-%20Mengurus%20Perubahan.Pdf)
- Agus Pramono. (2011). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. 5(1), 54 – 64.

- Aloysius E. U. (1998). *Practical Guide To Writing Research Project Report In Tertiary Institution, Engu, Nigeria*. John Jacob's Classic Publisherst Ltd.
- Aminuddin Hassan, Tajularipin Sulaiman And Rohaizan Ishak. (2009). Philosophy Underlying Emotional Intelligence In Relation To Level Of Curiosity And Academic Achievement Of Rural Area Students. *Journal Of Social Sciences*. 5(2): 95-103.
- Andre. (2010). *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Guru, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru*. Fakultas Ekonomi Universitas Semarang. Tesis Sarjana.
- Asliza Awang Kechil. (2004). *Satu Tinjauan Ke Aatas Tahap Kecerdasan Emosi Dan Hubungannya Dnegan Tahap Kepuasan Kerja Dan Tahap Komitmen Kerjaya Di Kalangan Guru-Guru Kaunseling Sekolah Menengah Di Daerah Johor Bahru*. Universiti Teknologi Malaysia. Tesis Sarjana.
- Asri Marsidi Dan Hamrila Abdul Latip. (2007). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Pekerja Di Organisasi Awam. *Jurnal Kemanusiaan*, (10), 56-64.
- Athika Dwi Wiji Utami. (2010). Faktor-Faktor Determinan Profesionalisme Guru Smk Bidang Keahlian Teknologi Informasi Dan Komunikasi. *Jurnal Pendidikan Vokasi*. 2, 169-183.
- Aznizam Bin Mohd Nor. (2012). *Amalan Kepimpinan Mencapai Guru Besar Dan Komitmen Kerja Guru Di Sekolah Rendah*. Universiti Teknologi Malaysia. Tesis Master.
- Azizi Yahaya. (2011). *Bab 4: Kecerdasan Emosi*. Dicapai Di [Http://Eprints.Utm.My/10351/1/Bab4.Pdf](http://Eprints.Utm.My/10351/1/Bab4.Pdf)
- Bar-On. (2000). *The Emotional Quotient Inventory (EQ-I): Technical Manual*. Multi Health System, Toronto.
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*. 18, 13-25.

- Bathania Martha. (2013). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Konflik Peran Ganda Pada Guru Wanita Di Surabaya. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Perkembangan*. 2 (1): 1-7.
- BBC News. (2002, 7 Mei). *Stress Concern For Teachers*. UK: Scotland.
- Beh Foon Choo. (2004). *Komitmen Organisasi Di Kalangan Guru-Guru Sekolah Menengah Teknik Kedah*. University Teknologi Malaysia. Tesis Sarjana.
- Bennett, H., And Durkin, M. (2000). The Effects Of Organizational Change On Employee Psychological Attachment; An Exploratory Study. *Journal Of Managerial Psychology*. 15 (2): 126-147.
- Berita Harian. (2010, 20 Mei). Ganjaran Amanah Didik Anak Bangsa. *Berita Harian Online*. Dicapai Di [Http://Www.Bharian.Com.My/articles/Ganjarangalasamanahdidikanakbangsa/article/](http://www.bharian.com.my/articles/ganjarangalasamanahdidikanakbangsa/article/)
- Berita Harian. (2011, 25 Julai). *Minda Pengarang: Tindakan Rantai Pelajar Hukuman Tidak Bertamadun*.
- Bonar Hutapea. (2012). Sifat-Kepribadian Dan Dukungan Organisasi Sebagai Prediktor Komitmen Organisasi Guru Pria Di Sekolah Dasar. Makara, Sosial Humaniora. *International Journal Of Science Commerce And Humanities*. 16(2), 101-115.
- Buraidah (2006). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap komitmen Organisasi Di Organisasi Pendidikan Islam X*. Dicapai Di [Http://Www.Searchinpdf.Com/Reader.Php?Loc=Http://Www.Gunadarma.Ac.Id/Library/articles/Postgraduate/Psychology/Artikel_94104015.Pdf](http://www.searchinpdf.com/reader.php?loc=http://www.gunadarma.ac.id/library/articles/postgraduate/psychology/artikel_94104015.pdf)
- Cherniss, C. (2001). *The Business Case For Emotional Intelligence*. Consortium For Research On Emotional Intelligence In Organizations.
- Chua Lee Chuan (2010). *Tinjauan Tahap Komitmen Dan Kepuasan Kerja Pensyarah Ipg Kampus Batu Lintang*. Jabatan Penyelidikan & Inovasi Profesionalisme Keguruan

Culverson, E.D. (2002). Exploring Organizational Commitment Following Radical Change: A Case Study Within The Parks Canada Agency. *Kertas Projek Master Of Arts In Recreation And Leisure Studies*, University Of Waterloo, Ontario, Canada.

Dewan Bahasa dan Pustaka, 2008). *Maksud kerja*. Dicapai di <http://prpm.dbp.gov.my/Search.aspx?k=komitmen>

EMIS. (2012). *Sistem Maklumat Pengurusan Pendidikan*. Kementerian Pelajaran Malaysia.

Esah Sulaiman (2003). *Modul Pengajaran: Asas Pedagogi*. Skudai: Jabatan Asas Pendidikan, Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia.

Farah Amira Bt Hj Wan Mat. (2004). *Hubungan Di Antara Kecerdasan Emosi Dengan Kepimpinan Bakal Guru Di Kalangan Pelajar Perdana Tahun Empat PTV UTM*. Universiti Teknologi Malaysia. Tesis Master.

Fitri Yeni. (2012). *Kecerdasan Emosional, Semangat Kerja Dan Lingkungan Kerja Sebagai Prediktor Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja*. Universiti Terbuka Jakarta. Tesis Sarjana.

Florence Fletcher. (2007). *Hubungan Tahap Kecerdasan Emosi Dengan Tahap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Kerja Di Kalangan Guru Bimbingan Dan Kaunseling Sekolah Menengah Di Bandaraya Kuching, Sarawak*. Universiti Teknologi Malaysia. Tesis Sarjana.

Goleman, D., Boyatzis, R., & Mckee, A. (2002). *Primal Leadership: Leaning To Lead With Emotional Intelligence*, Harvard Bussiness School Pres. Boston: Massachusetts.

Habibullah Jimad. (2011). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Intensi Turn Over. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*. 7, (2).

Hansen, T. (2001). *A Study Examining The Factors Affecting Training Motivation*. Bowling Green State University: PHD Dissertation.

- Hapriza, Ungku Norulkamar & Siti Aisyah Bte Abd Rahman (2005). *Komitmen Organisasi Di Kalangan Staf Akademik: Hubungannya Dengan Tahap Stres*. Pusat Pengurusan Penyelidikan Univesiti Teknologi Malaysia
- Hendry. (2010). *Teori Online: Definisi Kecerdasan Emosi*. Dicapai Di [Http://Teorionline.Wordpress.Com/2010/01/26/Definisi-Kecerdasan-Emosional-Eq/#More-124](http://Teorionline.Wordpress.Com/2010/01/26/Definisi-Kecerdasan-Emosional-Eq/#More-124)
- Henny Nikolin Tambingon. (2010). Hubungan Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, Dan Kecerdasan Emosional Dengan Komitmen Kerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran (Jpp)*. 18(2).
- Henry. (2010). *Definisi kecerdasan emosi*. Dicapai di <http://teorionline.wordpress.com/2010/01/26/definisi-kecerdasan-emosional-eq/>
- Idham, Zamri, Melor & Nik Mohd Rahimi (2010). Profil Kecerdasan Emosi Guru Pelatih Bahasa Mengikut Tahun Pengajian, *GEMA Online Journal Of Language Studies*. 57, 10(2).
- Ilfi Bin Norman. (2006). *Hubungan Antara Kecerdasan Intelek, Kecerdasan Emosi Dan Stress Di Kalangan Guru Sekolah Menengah Kebangsaan*. University Teknologi Malaysia. Tesis Master.
- Ilhan Adilogullari. (2011). The Teachers Level Of Emotional Intelligence Some Of The Demographic Variables For Investigation. *Educational Research And Reviews*. 6(13), 786-792.
- Iskandar. (2008). Kecerdasan Emosi Dan Komitmen Pekerjaan Dosen Di Jambi. *Jurnal Psikologi*. 1(2), 31-47.
- Jarvis, M. (2002). *Teacher Stress: A Critical Review Of Recent Finding And Suggestion For Future Research Direction*. *Stress News*. Jilid 14 Bil 1
- John, M.C., And Taylor, J.W.V. (1999). Leadership Style, School Climate And Institutional Commitment Of Teachers. *International Forum*, 2 (1): 25-27.

- John, P. M., David, J. S., Lynne H., & Laryssa, T. (2002). Affective, Continuance, And Normative Commitment To The Organization: A Meta-Analysis Of Antecedents, Correlates, And Consequences. *Journal Of Vocational Behavior*. 61, 20–52.
- John W. B. (1998). *Research In Education*. New Jersey, Prentice Hall
- John D. Mayer And David Carus (2010). The Effective Leader: Understanding And Applying Emotional Intelligence. *Ivey Bussiness Journal*. University Of New Hampshire, Durham, New Hampshire.
- Kamran Sabir, Irfanullah, Janas Khan, Arshad Zia Siddiqui, Nasrullah, Karim Dad. (2012). Practices A way for Improving Skills and Commitment of the Employees in Organization (A Case Study of Banking Sector in Pakistan). *International Journal of Asian Social Science*. 2(10), 1735-1741.
- Kamus Dewan. (2005). *Kamus Dewan Edisi Ke Empat*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Kian-Sam Hong¹, Kok-Wah Tan² & Suraini Bujang³. (2010). Relationships Between Work Life Quality Of Teachers With Work Commitment, Stress And Satisfaction: A Study In Kuching, Sarawak, Malaysia. *Jurnal Teknologi*,: 1–15.
- Kidd, J. M., & Smewing, C. (2001). The Role Of The Supervisor In Career And Organizational Commitment. *Europe Journal Of Work And Organizational Psychology*. 10(1): 25-40.
- Kumar A/L Raman. (2009). *Kepuasan Kerja Dan Komitmen Guru-Guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Daerah Kluang, Johor*. Universiti Teknologi Malaysia. Tesis Master.
- Kyriacou, C. & Chien, Pei Yu. (2004). Teacher Stress in Taiwanese Primary Schools. *Journal of Educational Equiry*. 5 (2): 86 – 104.
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978). Teacher Stress : Prevalence, Sources And Symptoms. *British Journal Of Education Psychology*. (48), 159-167.

- Langley, A. (2000). Emotional Intelligence – A New Evaluation For Management Development? *Career Development International*, 5(3), 177-183.
- Loh Cher Ting. (2005). *Hubungan Iklim Sekolah Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Guru Di Sekolah-Sekolah Menengah Perempuan Batu Pahat*. Universiti Teknologi Malaysia. Tesis Master.
- Lunjew, M.D. (1994). *Participation In Decision-Making Among Trainers And Relationships With Job Satisfaction And Performance.*, Universiti Putra Malaysia, Malaysia. Doktor Falsafah.
- Maria S. Poulou. (2010). The Role Of Trait Emotional Intelligence And Social And Emotional Skills In Students' Emotional And Behavioural Strengths And Difficulties: A study of Greek adolescents' perceptions. *European Journal of Research on Education*. 2(2), 30-47.
- Mathivanan D & Clement Chileshe. (2013). Comparison Of Male And Female Differences In Emotional Intelligence Among Trained Universities Athletes Of Lusaka Province, Zambia. *European Researcher*. 55, 7-2.
- Mohd Safar Ahmad. (2003). *Komitmen Guru Terhadap Organisasi Dan Profesion Perguruan: Satu Tinjauan Di SM Teknik Kota Tinggi, Johor*. Universiti Teknologi Malaysia, Skudai. Tesis Sarjana.
- Mohd Azhar Abdul Hamid. (2004). *Eq Panduan Meningkatkan Kecerdasan Emosi*,
- Muhammad Farid, Mohd Sabri, Mohd Hamizi, Mohamad Sufiyyan Dan Mohd Badrul Hisham. (2011). Trend And Issue In Educational In Mathematical Sciences. Dicapai Di [Http://Www.Slideshare.Net/Miezy1989/Kelayakan-Guru-10589665](http://www.slideshare.net/Miezy1989/Kelayakan-Guru-10589665)
- Meyer, John P. Dan Allen, Natalie J. (1997). *Commitment In Theworkplace: Theory, Research, And Application*; Thousand Oaks, California : SAGE Publication,Inc.
- Mohd Azhar (2004). *Komitmen Guru Terhadap Organisasi Dan Profesion Perguruan: Satu Tinjauan Di SM Teknik Kota Tinggi, Johor*. Universiti Teknologi Malaysia. Tesis Master

- Mohd Najib Abdul Ghafar. (2000). *Penyelidikan Pendidikan*. Universiti Teknologi Malaysia.
- Muhammad Adi. (2012). Perception And Emotion. Open Universiti Malaysia.
- Nahid Naderi Anari, (2012) "Teachers: Emotional Intelligence, Job Satisfaction, And Organizational Commitment", *Journal Of Workplace Learning*, Vol. 24 Iss: 4, Pp.256 - 269
- Naylor, C. (2001). What Do British Columbia Teachers Consider To Be the Most Significant Aspects of Workload and Stress in Their Work? *British Columbia Teachers' Federation Research Report*. 1-19.
- Noe, R. A (2000). Employee Training Ad Development. Mcgraw Hill. Muka Surat:288
- Noor Hadayah Binti Haji Ahmad (2003). *Faktor-faktor yang Menyebabkan Stres (Tekanan) Kerja di Kalangan Guru Sekolah Menengah: Satu Kajian di Daerah Johor Bahru Johor*. Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Sarjana.
- Noriah Mohd. Ishak, Ramlee Mustapha, Siti Rahayah Ariffin & Syed Najmuddin Syed Hassan. (2003). Kecerdasan Emosi Dan Hubungannya Dengan Nilai Kerja. *Jurnal Teknologi*. 39(E), 77–84.
- Nurhayati. (2008). *Membangun Kinerja Melalui Pengembangan Komitmen Guru Di Kota Semarang*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Semarang. Dicapai Di [Http://Jurnal.Unimus.Ac.Id](http://jurnal.unimus.ac.id).
- Nurulhuda, Hashim And Kamarulzaman, Md.Ali (2012) Hubungan Tahap Kecergasan Emosi Dengan Tahap Kepuasan Kerja Dan Tahap Komitmen Kerja Dalam Kalangan Guru Sekolah Menengah Di Negeri Perlis. *Malaysian Education Research Repository*. Universiti Utara Malaysia.
- Nwagwu, H.O. & Salami, S.O. (1999). Self-Esteem, Locus Of Control, Self-Efficacy And Neuroticism As Correlates Of Job Satisfaction Among Secondary School Teachers In Nigeria. *African Journal For The Psychological Study Of Social Issues*. 4(1), 48-61.

- Raja Maria Diana Raja Ali. (2011). *Faktor-Faktor Yang Mendorong Tekanan Kerja(Stres) Di Kalangan Guru-Guru Sekolah Menengah Di Daerah Pasir Puteh*. Open Universiti Malaysia. Sarjana Pendidikan.
- Ratnasari, Dian Dan Ani Muttaqiyathun, Ani. (2012). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Pada SD Yang Terletak Di Wilayah Tegalirto*. Literatur Reviu. Dicapai di [Http://Manajemen.Uad.Ac.Id](http://Manajemen.Uad.Ac.Id) [10/102012].
- Riyanti. (2012). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Dengan Komitmen Organisasional. *Students' Journal Of Economic And Management*. Vol 1, No 1 (2012)
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behaviour (9th Edition)*. United States Of America. Prentice Hall, Inc, New Jersey.
- Robbins SP dan Judge. (2007). Terjemahan : *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Rohaida Binti Mohd Rashid. (2003). *Hubungan Antara Kecerdasan Intelek Dan Kecerdasan Emosi Dengan Stress Di Kalangan Guru Sekolah Menengah Di Daerah Johor Bahru*. Universiti Teknologi Malaysia. Tesis Master.
- Rosnani Jusoh & Noorhidayati Nasriah Mhamat Nasudin. (2013). Relationship Between Emotional Quotient And The Level Of Job Satisfaction Among Secondary School Teachers. *International Journal Of Science Commerce And Humanities*. Volume No 1 No 7.
- Rosita Bestiana. (2012). Hubungan Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Normatif Dengan Kinerja Guru Smpn 1 Rantau Selatan - Labuhan Batu. *Jurnal Tabularasa*. 9(2), 53-69.
- Roslee Talib, Mohd Yusof Abdullah, Baharom Mohamad, Abdul Said, Shukri Zain Dan Suhaimi. (2012, 25 April). . Guru Sebagai Agen Transformasi Dalam Inovasi Kurikulum. *Minda Didik*, M/S 4.
- Osman Ferda Beytekin. (2013). The relationship between emotional intelligence and school management. *European Journal of Research on Education*., 1(1), 1-5.

- Sala, F. (2000). *Emotional Competence Inventory (ECI) Technical Manual*. UK: Hay Acquisition Company Inc.
- Samuel O. Salami. (2007). *Relationships Of Emotional Intelligence And Self-Efficacy To Work Attitudes Among Secondary School Teachers In Southwestern Nigeria*. University Of Ibadan, Nigeria.
- Sapora Sipon (2007, 27 Julai). Pendidik Mesti Bijak Kawal Emosi. *Utusan Malaysia*. Dicapai Di [Http://Utusan.Com.My/Utusan/Info.Asp?Y=2007&Dt=0723&Pub=Utusan Malaysia&Sec=Rencana&Pg=Re_07.Htm](http://Utusan.Com.My/Utusan/Info.Asp?Y=2007&Dt=0723&Pub=UtusanMalaysia&Sec=Rencana&Pg=Re_07.Htm)
- Salehudin Hj. Sabar Dan Mahadi Hj. Khalid. (2005). Kertas Konsep Faktor-Faktor Graduan Bekerjaya Memilih Kursus Perguruan Lepas Ijazah – Pengkhususan Sekolah Rendah. *Jurnal Penyelidikan MPBL*. Jilid 6, 35-52.
- Sidek Bin Baba. (2012). *1Malaysia: Pendidikan Asas Transformasi Negara Sejahtera*. Dicapai Di [Http://Www.Btn.Gov.My/V2/Images/GALERI/ARTIKEL%2010%20-%201MALAYSIA%20-%20PENDIDIKAN%20ASAS%20TRANSFORMASI%20NEGARA%20SEJAHTERA.Pdf](http://Www.Btn.Gov.My/V2/Images/GALERI/ARTIKEL%2010%20-%201MALAYSIA%20-%20PENDIDIKAN%20ASAS%20TRANSFORMASI%20NEGARA%20SEJAHTERA.Pdf)
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi
- Stephen, J. (2007). Meyer And Allen Commitment Model: Measurement And Issue. *Journal Of Organizational Behavior*. Vol. VI, No. 4.
- Siti Hajar. (2003). *Tahap Komitmen Pegawai Dan Kakitangan Terhadap Organisasi: Satu Kajian Kes Di Perbadanan Kemajuan Kraftangan Malaysia*. Universiti Utara Malaysia. Tesis Master.
- Sutarno. (2006). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional Guru. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1(1), 63 – 79.

- Syed Sofian Syed Salim & Rohany Nasir (2010). Kesan Kecerdasan Emosi Ke Atas Niat Berhenti Kerja Dan Tekanan Kerja Profesion Perguruan. *Jurnal Pendidikan*. 5(1), 53-68.
- Ugboro, I And Obeng, K. (2001). *Managing The After Maths Of Contracting In Public Transit Organizations: Employee Perception Of Job Security, Organizational Commitment And Trust*. North Carolina A&T State University.
- Ulil Ismawati Farikhah. (2003). *Analisis Komitmen Organisasi Dan Motivasi Berprestasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru*. Universitas Negeri Malang.
- W. Wedastera, N. Dantes & M. Yudana. 2013. Determinasi Ekspektasi Karir, Kecerdasan Emosi, Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru Smp Se-Kecamatan Blahbatuh. *E-Journal Program Pascasarjana*. Volume 4.
- Yahaya, A., Hashim, S., Boon, Y, Mohd Nor, N. & Yahaya, N. (2007) *Hubungan Kecerdasan Emosi Dengan Prestasi Pencapaian Akademik*. Unspecified . Pp. 1-17.
- Yahaya Mahmood & Donna Ng Li Eng. (2001). Tahap Dan Peranan Kecerdasan Emosi Dalam Kalangan Remaja. *Jurnal Psikologi Dan Pembangunan Manusia*. 17: 35-58.
- Yahaya. (2010). *Bab 3: kecerdasan*. Dicapai di eprints.utm.my/10350/1/bab_3.pdf
- Yahzanon Bt Tahir. (2010). *Kecerdasan Emosi Dan Hubungannya Dengan Komitmen Bekerja Dalam Kalangan Guru Tahun Enam Sekolah Kebangsaan Daerah Kulai*. University Teknologi Malaysia. Tesis Master.
- Zainuddin Jusoh. (2009). *Kecerdasan Emosi Dan Hubungannya Dengan Komitmen Kerja Dalam Kalangan Guru Sekolah Menengah Kebnagsaan Mersing, Johor*. Universiti Teknologi Malaysia. Tesis Master.
- Zakiah Arshad (2003). *Stres Kerja di Kalangan Guru-guru Sekolah Rendah: Satu Kajian di Zon Bandar, Kota Tinggi, Johor*. Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Sarjana

Zulkafli Bin Kamaruddin. (2008). *Penglibatan Guru Dalam Membuat Keputusan, Sokongan Organisasi Dan Komitmen Kerja*. . Universiti Sains Malaysia: Penang. Ijazah Sarjana Pendidikan