

**MODEL KONSEP ELEMEN KE ARAH PENINGKATAN
KEPIMPINAN BERKECERDASAN EMOSI GURU BESAR**

SUHAILAH BINTI MOHD YATIM

Tesis ini dikemukakan sebagai
memenuhi syarat penganugerahan
Ijazah Doktor Falsafah Pendidikan Teknik Dan Vokasional



Fakulti Pendidikan Teknik Dan Vokasional
Universiti Tun Hussein Onn Malaysia

JANUARI 2020

DEDIKASI

Dengan Nama Allah Yang Maha Pemurah Lagi Maha Penyayang...

Untuk ayahanda & bonda. Allahyarham Mohd. Yatim bin Edris dan Allahyarhamah
Tipah binti Hussein

Untuk ayahanda & bonda mentua. Allahyarham Wan Ahmad bin Wan Kassim dan
Allahyarhamah Wan Aminah binti Wan Setapa

Kejayaan ini adalah berkat doa semua. Istimewa untuk suami tercinta, Wan Abdullah
bin Wan Ahmad. Sokongan, pengorbanan, dorongan dan doa kekanda sentiasa
mengiringi kejayaan ini.

Buat anak-anak tersayang, Wan Muhammad Amry Haiqal bin Wan Abdullah, Wan
Amir Hafiqi bin Wan Abdullah, Wan Nur Sara Qistina binti Wan Abdullah, Wan
Muhammad Aiman Haqem bin Wan Abdullah.

Doa serta pengorbanan anakanda semua mengiringi kejayaan bonda.

PENGHARGAAN

Syukur ke hadrat Allah S.W.T atas segala limpah dan kurnia-Nya melapangkan diri ini menimba ilmu hingga membolehkan penulis menyiapkan laporan penyelidikan ini untuk memenuhi syarat penganugerahan Ijazah Doktor Falsafah Pendidikan. Pada kesempatan ini, ucapan jutaan terima kasih, penghargaan yang sungguh ikhlas kepada penyelia utama iaitu Yang Berbahagia, PM Ts Dr. Azman bin Hasan yang telah bersusah payah membantu, membimbing dan memberi tunjuk ajar yang cukup berguna di dalam usaha menyiapkan penyelidikan ini. Sesungguhnya apa yang beliau lakukan sungguh besar maknanya. Ucapan jutaan terima kasih kepada Dr. Shafinaz binti A. Maulod (IAB), PM Dr Yusof bin Boon (UTM), Dr Muhamad Kassim bin Basir (PPD Muar), En Azami bin Ibrahim (IAB), Pn Nor'ain binti Sujak (IAB), En Adi bin Hassim (IAB), En Ermy bin Mohd Kasah (JPNJ), En Md Said bin Md Daimon (PPD BP), Tn. Hj. Mohsin bin Ibrahim (PPD BP), En Burhanudin bin Kamar (PPD BP), Tn Hj Zainal Abidin bin Musni (PPD BP), En Zaihan bin Salim (PPD BP), En Wan Abdullah bin Wan Ahmad (SK Peserian), En Md Zan bin Abu Bakar (SK Bagan), En Yuasmadi bin Selamat (SK Seri Maamor), Pn Salwa binti Ab Manap (SK Lubok) dan Cik Maria binti Mansor (SK Peserai).

Jutaan terima kasih dan sekalung penghargaan juga buat rakan-rakan PhD dan rakan-rakan lain yang tidak jemu-jemu memberi perangsang dan pertolongan yang tidak berbelah bagi sepanjang kajian ini dijalankan. Terima kasih kepada Pengarah Jabatan Pendidikan Negeri, Pegawai Pendidikan Daerah dan Guru Besar yang telah memberi kebenaran untuk menjalankan kajian di sekolah yang terpilih. Setinggi-tinggi penghargaan dan jutaan terima kasih juga kepada guru-guru yang menjadi responden kajian ini. Kerjasama kalian membuatkan kajian ini dapat dijalankan dengan lancar dan berkesan. Pengorbanan kalian akan dikenang hingga ke akhir hayat. Semoga Allah SWT sentiasa melindungi dan memberkati segala usaha kita selama ini. Amin.

Abstrak

Kajian ini bertujuan untuk membangunkan satu Model Konsep Elemen Ke Arah Peningkatan Kepimpinan Berkecerdasan Emosi (KBE) Guru Besar. Pembangunan model konsep ini melibatkan 2 fasa pembinaan yang mana fasa pertama berfokus kepada kajian keperluan. Ia bertujuan bagi mengenal pasti punca masalah, mengenal pasti elemen dan sub elemen untuk mengatasi permasalahan yang timbul melalui konsep serta kajian rintis. Fasa kedua pula merupakan fasa kajian sebenar pengkaji yang mana guru sekolah rendah di Malaysia merupakan sampel yang dipilih. Pada fasa pertama, pengkaji mengupas elemen kajian melalui kaedah temu bual pakar iaitu setelah mengenal pasti isu kajian. Setelah elemen dan sub elemen kajian dibentuk, pengkaji menganalisis dapatan bagi mendapatkan persetujuan pakar. Setelah elemen dan sub elemen dipersetujui, pengkaji melaksanakan analisis kualitatif menggunakan Fleiss Kappa yang bertujuan menentusahkan atribut bagi membangunkan instrumen kajian. Soal selidik dibangunkan setelah dapatan analisis Kappa diperolehi. Soal selidik berkenaan adalah berdasarkan nilai Kappa yang menunjukkan tahap persetujuan yang baik. Seterusnya, kajian rintis dilaksanakan. Pengkaji menggunakan pendekatan Model Pengukuran Rasch untuk menganalisis item kajian rintis. Bagi tujuan pemeriksaan kefungsi item, empat diagnosis dijalankan iaitu (i) kebolehpercayaan dan pengasingan item-individu; (ii) nilai *Pt Measure Corr* bagi mengesan *polarity* item yang mengukur elemen; (iii) kesesuaian (*fit*) item mengukur elemen; dan (iv) nilai korelasi residual terpiawai dalam menentukan item bersandar. Setelah selesai kajian rintis, pengkaji melaksanakan fasa kedua iaitu kajian sebenar yang mana menggunakan item yang benar-benar berkualiti. Pengkaji menggunakan skala Likert lima mata kerana dapatan semakan kategori skala pengukuran mendapati skala berkenaan adalah yang paling sesuai untuk kajian ini. Pengkaji mengaplikasi pendekatan Model Pengukuran Rasch iaitu Analisis Komponen Utama (*Principal Component Analysis*) bagi mengesahkan model konsep yang dibangunkan. Berdasarkan dapatan analisis, nilai *raw variance explained by measure*, nilai *first contrast unexplained variance* dan nilai *first contrast eigenvalue* menepati kriteria yang ditetapkan. Secara tuntas, dapatan kajian menunjukkan dengan jelas bahawa elemen yang dibina iaitu (i) kesedaran sendiri; (ii) pengurusan sendiri; (iii) motivasi sendiri; (iv) pengurusan perhubungan; dan (v) empati adalah bersifat unidimensi dan merupakan elemen atau tunjang utama kepada Model Konsep Elemen Ke Arah Peningkatan Kepimpinan Berkecerdasan Emosi (KBE) Guru Besar yang dibangunkan.



Abstract

This study aims to develop a Conceptual Model of Enhancement Element in Emotionally Intelligent Leadership (EIL) for headmasters. The development of the conceptual model consists of two constructive phases where the first phase focuses on preliminary study. It aims to identify the causes of problems, to identify the element along with the sub element to overcome problems which have arisen through concepts and pilot study. The second phase is the actual study done by researchers where primary school teachers are chosen as the samples. At the first phase, researchers unfolded the study element through interviews with experts which is after identifying the issues of study. After element and sub element of study is formed, researchers analysed the outcome to obtain approval by experts. After the element and sub element are approved, researchers executed a qualitative study by using Fleiss Kappa which aims to verify the attributes to develop the study instruments. A questionnaire is developed after the outcomes from Kappa analysis is obtained. The questionnaire is based on the Kappa value where it shows a substantial level of agreement. Then, the pilot study is executed. Researchers used Rasch model for measurements to analyse the items for pilot study. For the purpose of items functional testing, four diagnoses is conducted which are (i) trustworthiness and segregation of items - individual; (ii) value of Pt Measure Corr to discern polarity items that measures the element; (iii) suitability of measuring items on element; and (iv) correlation value of standard residual in determining dependent items. After the pilot study is completed, researchers executed the second phase which is the actual study which uses high quality items. Researchers used five points Likert scale as the outcomes from revising the measurement scale category shows that the scale is the most suitable one to be used for this study. Researchers applied Rasch model for measurements approach which is Principal Component Analysis to verify the developed conceptual model. Based on analysis outcomes, the value of raw variance explained by measure, the value of first contrast unexplained variance and the value of the first contrast eigenvalue are accurate. In total, the research outcomes clearly shows that the elements (i) self-awareness; (ii) self-management; (iii) self-motivation; (iv) relationship management; and empathy are unidimensional and the main elements for the Conceptual Model of Enhancement Element in Emotionally Intelligent Leadership (EIL) for headmasters which has been developed.

KANDUNGAN

	TAJUK	i
	PENGAKUAN	ii
	DEDIKASI	iii
	PENGHARGAAN	iv
	ABSTRAK	v
	ABSTRACT	vi
	KANDUNGAN	vii
	SENARAI JADUAL	xii
	SENARAI RAJAH	xv
	SENARAI SIMBOL	xvi
	SENARAI LAMPIRAN	xvii
BAB 1	PENDAHULUAN	1
	1.1 Pengenalan	1
	1.2 Latarbelakang Masalah	5
	1.3 Penyataan Masalah	15
	1.4 Objektif Kajian	16
	1.5 Persoalan Kajian	17
	1.6 Kepentingan Kajian	18
	1.7 Skop Kajian	20
	1.8 Batasan Kajian	20
	1.9 Kerangka Teori Kajian	21
	1.10 Kerangka Konsep Kajian	25
	1.11 Definisi Operasional	28
	1.11.1 Kepimpinan Berkecerdasan Emosi (KBE)	28
	1.11.2 Pemimpin	29
	1.11.3 Pemimpin Berkecerdasan Emosi	30
	1.11.4 Guru	30



1.11.5	Guru Besar	31
1.11.6	Kesedaran Kendiri	31
1.11.7	Pengurusan Kendiri	31
1.11.8	Motivasi Kendiri	32
1.11.9	Pengurusan Perhubungan	32
1.11.10	Empati	33
1.11.11	Elemen	33
1.11.12	Stres	33
1.11	Rumusan Bab	34

BAB 2	KAJIAN LITERATUR	35
2.1	Pengenalan	35
2.2	Kecerdasan Emosi	35
2.2.1	Konsep Kecerdasan Emosi	36
2.2.2	Teori Kecerdasan Emosi	37
2.2.3	Konsep Kompetensi Kecerdasan Emosi	38
2.2.4	Model Kompetensi Kecerdasan Emosi	38
2.3	Kepimpinan	40
2.3.1	Konsep Kepimpinan	41
2.3.2	Teori Kepimpinan	41
2.4	Kepimpinan Berkecerdasan Emosi	47
2.4.1	Konsep Kepimpinan Berkecerdasan Emosi	48
2.4.2	Teori Kepimpinan Berkecerdasan Emosi	50
2.4.3	Pemimpin Dalam Kepimpinan Berkecerdasan Emosi	55
2.4.4	Ciri-Ciri Pemimpin Dalam Kepimpinan Berkecerdasan Emosi	57
2.4.5	Dokumen Sokongan Dalam Pelaksanaan Kepimpinan Berkecerdasan Emosi	64
2.5	Kajian Pembangunan Model Kepimpinan Berkecerdasan Emosi: Kajian Lepas	77



PTTA UTHM
PERPUSTAKAAN TINKUL TUN AMINAH

2.5.1	Model Kepimpinan Berkecerdasan Emosi Allen <i>et al.</i> (2012)	77
2.5.2	Rumusan Model Kepimpinan Berkecerdasan Emosi	79
2.6	Rumusan Bab	79
BAB 3	METODOLOGI	80
3.1	Pengenalan	80
3.2	Reka Bentuk Kajian	81
3.2.1	Fasa I: Pembentukan Elemen, Pembinaan Item dan Kajian Rintis	84
3.2.2	Fasa II: Pelaksanaan Kajian Sebenar dan Pengesahan Model	102
3.3	Kaedah Kualitatif	104
3.3.1	Populasi dan Sampel Kajian	104
3.3.2	Instrumen Kajian	108
3.3.3	Kaedah Penganalisisan Data Kajian	110
3.3.4	Penganalisan Data	111
3.4	Kaedah Kuantitatif	118
3.4.1	Populasi dan Sampel Kajian	117
3.4.2	Instrumen Kajian	120
3.4.3	Kaedah Penganalisisan Data Kajian	124
3.4.4	Penganalisan Data	126
3.5	Prosedur Kajian	127
3.6	Rumusan Bab	129
BAB 4	DAPATAN KAJIAN	131
4.1	Pengenalan	131
4.2	Analisis Data Kualitatif	132

4.2.1	Dapatan Kajian Fasa I: Mengenal Pasti Elemen Yang Diperlukan Oleh Guru Besar Ke Arah Peningkatan KBE	132
4.2.2	Ringkasan Dapatan Data Kualitatif: Kajian Fasa I	144
4.3	Analisis Data Kuantitatif	146
4.3.1	Dapatan Kajian Fasa 2: Mengenal Pasti Kesesuaian Elemen Yang Diperlukan Oleh Guru Besar Ke Arah Peningkatan KBE	146
4.3.2	Dapatan Kajian Fasa 2: Mengenal Pasti Hubungan Antara Elemen Terhadap Pembangunan Model Konsep Elemen Peningkatan KBE Guru Besar	153
4.3.3	Dapatan Kajian Fasa 2: Menguji Dan Mengesahkan Model Konsep Elemen Peningkatan KBE Guru Besar Yang Dibangunkan Bersifat Unidimensi	162
4.4	Rumusan Analisis Data Kualitatif dan Kuantitatif	166
4.5	Rumusan Bab	170
BAB 5	RUMUSAN, PERBINCANGAN DAN CADANGAN	171
5.1	Pengenalan	171
5.2	Rumusan Dapatan Kajian	172
5.2.1	Rumusan Dapatan Kajian Fasa I: Mengenal Pasti Elemen Yang Diperlukan Oleh Guru Besar Ke Arah Peningkatan KBE	172
5.2.2	Rumusan Dapatan Kajian Fasa 2: Mengenal Pasti Kesesuaian Elemen Yang Diperlukan Oleh Guru Besar Ke Arah Peningkatan KBE	174
5.3	Perbincangan Dapatan Kajian	175



PTT
PERPUSTAKAAN TUN AMINAH

5.3.1	Data Demografi Responden	176
5.3.2	Elemen Ke Arah Peningkatan KBE Guru Besar	176
5.3.3	Kesesuaian Elemen Ke Arah Peningkatan KBE Guru Besar	187
5.3.4	Hubungan Elemen Ke Arah Peningkatan KBE Guru Besar	191
5.4	Model Konsep Elemen Ke Arah Peningkatan KBE Guru Besar	193
5.5	Reka Bentuk Model Konsep Elemen Ke Arah Peningkatan KBE Guru Besar	196
5.6	Implikasi Kajian Berdasarkan Kepada Teoritikal	200
5.7	Cadangan Dapatan Kajian	201
5.7.1	Cadangan Kepada Kementerian Pendidikan Malaysia	202
5.7.2	Cadangan Kepada Guru Besar	203
5.8	Cadangan Untuk Kajian Lanjutan	204
5.9	Penutup	205
	RUJUKAN	207
	LAMPIRAN	233

VITA PENYELIDIK

SENARAI JADUAL

2.1	Tiga Faktor dan 21 Kapasiti KBE (Allen <i>et al.</i> , 2012)	52
2.2	Tema Empat Model Asas Kecerdasan Emosi (Allen <i>et al.</i> , 2012)	54
3.1	Skala Persetujuan Kappa	88
3.2	Nilai Pekali Persetujuan Fleiss Kappa Secara Keseluruhan	88
3.3	Nilai Pekali Fleiss Kappa Setiap Elemen	89
3.4	Kandungan Item Soal Selidik Untuk Kajian Rintis	91
3.5	Nilai Kebolehpercayaan dan Pengasingan Item Setiap Elemen Item Instrumen: Kajian rintis	93
3.6	Nilai Kebolehpercayaan dan Pengasingan Item Bagi Keseluruhan Elemen Instrumen: Kajian Rintis	94
3.7	Nilai Kebolehpercayaan dan Pengasingan Responden Bagi Keseluruhan Elemen Instrumen: Kajian Rintis	95
3.8	Nilai <i>Point Measure Correlation</i> Bagi Semua Item: Kajian Rintis	96
3.9	<i>Polarity</i> Item Instrumen: Kajian Rintis	97
3.10	Nilai <i>MNSQ</i> Bagi Kesesuaian (<i>Fit</i>) Item Instrumen: Kajian Rintis	98
3.11	Korelasi Residual Terpiawai Terbesar Pada Item: Kajian Rintis	100
3.12	Ringkasan Pemeriksaan Kefungsian Item Soal Selidik	101
3.13	Pakar Kajian Awal	105
3.14	Pakar Pengenalpastian dan Pembentukan Elemen Serta Sub Elemen	105
3.15	Pakar Pengesahan Elemen dan Sub Elemen	106
3.16	Pakar Kesahan Kandungan dan Muka	106
3.17	Kaedah dan Jenis Ujian Yang Digunakan	110
3.18	Sistem Kod Pakar Temu Bual	112
3.19	Pensampelan Kelompok Pelbagai Peringkat Mengikut Zon Di Malaysia	117
3.20	Cadangan Pemilihan Saiz Sampel (Linacre, 1999)	119

3.21	Pemilihan Sampel Guru Sekolah Rendah Mengikut Lima Zon Yang Ditetapkan	119
3.22	Kandungan Soal Selidik dan Bilangan Item: Kajian Rintis	121
3.23	Pemarkahan Item-item Skala Likert (Creswell, 2008)	122
3.24	Kandungan Soal Selidik dan Bilangan Item: Kajian Sebenar	123
3.25	Kaedah dan Jenis Ujian Yang Digunakan	125
4.1	Petikan Temu Bual Bagi Proses Tematik Elemen Kepimpinan Berkecerdasan Emosi	133
4.2	Pengesahan Elemen dan Sub Elemen Oleh Pakar	143
4.3	Kedudukan Elemen dan Sub Elemen Dalam Kepimpinan Berkecerdasan Emosi	145
4.4	Selang Skala Min (Levin dan Rubin, 2000)	147
4.5	Analisis Keseluruhan Tahap Persetujuan Guru Terhadap Elemen Yang Diperlukan Oleh Guru Besar Ke Arah Peningkatan KBE	148
4.6	Analisis Keseluruhan Tahap Persetujuan Guru Terhadap Elemen Yang Diperlukan Oleh Guru Besar Ke Arah Peningkatan KBE Yang Lebih Dominan	149
4.7	Analisis Tahap Persetujuan Guru Terhadap Sub Elemen Kesedaran Kendiri Yang Sesuai Dipraktikkan Dalam KBE Guru Besar	149
4.8	Analisis Tahap Persetujuan Guru Terhadap Sub Elemen Pengurusan Kendiri Yang Sesuai Dipraktikkan Dalam KBE Guru Besar	150
4.9	Analisis Tahap Persetujuan Guru Terhadap Sub Elemen Motivasi Kendiri Yang Sesuai Dipraktikkan Dalam KBE Guru Besar	151
4.10	Analisis Tahap Persetujuan Guru Terhadap Sub Elemen Pengurusan Perhubungan Yang Sesuai Dipraktikkan Dalam KBE Guru Besar	152
4.11	Analisis Tahap Persetujuan Guru Terhadap Sub Elemen Empati Yang Sesuai Dipraktikkan Dalam KBE Guru Besar	153



4.12	Kekuatan nilai pekali korelasi (Chua, 2008)	154
4.13	Keputusan Ujian Korelasi Pearson Antara Elemen Kesedaran Kendiri Dengan Elemen Pengurusan Kendiri	155
4.14	Keputusan Ujian Korelasi Pearson Antara Elemen Kesedaran Kendiri Dengan Elemen Motivasi Kendiri	155
4.15	Keputusan Ujian Korelasi Pearson Antara Elemen Kesedaran Kendiri Dengan Elemen Pengurusan Perhubungan	156
4.16	Keputusan Ujian Korelasi Pearson Antara Elemen Kesedaran Kendiri Dengan Elemen Empati	157
4.17	Keputusan Ujian Korelasi Pearson Antara Elemen Pengurusan Kendiri Dengan Elemen Motivasi Kendiri	157
4.18	Keputusan Ujian Korelasi Pearson Antara Elemen Pengurusan Kendiri Dengan Elemen Pengurusan Perhubungan	158
4.19	Keputusan Ujian Korelasi Pearson Antara Elemen Pengurusan Kendiri Dengan Elemen Empati	159
4.20	Keputusan Ujian Korelasi Pearson Antara Elemen Motivasi Kendiri Dengan Elemen Pengurusan Perhubungan	159
4.21	Keputusan Ujian Korelasi Pearson Antara Elemen Motivasi Kendiri Dengan Elemen Empati	160
4.22	Keputusan Ujian Korelasi Pearson Antara Elemen Pengurusan Perhubungan Dengan Elemen Empati	161
4.23	Keputusan Ujian Korelasi Pearson Antara Elemen Pengurusan Perhubungan Dengan Elemen Empati	161
4.24	Analisis Komponen Utama Bagi Elemen Kesedaran Kendiri	163
4.25	Analisis Komponen Utama Bagi Elemen Pengurusan Kendiri	163
4.26	Analisis Komponen Utama Bagi Elemen Motivasi Kendiri	164
4.27	Analisis Komponen Utama Bagi Elemen Pengurusan Perhubungan	165
4.28	Analisis Komponen Utama Bagi Elemen Empati	165
4.29	Ringkasan Dapatan Hasil Analisis Komponen Utama Setiap Elemen	166
4.30	Rumusan Analisis Dapatan Kajian	166



SENARAI RAJAH

1.1	Kerangka Teori Kajian	25
1.2	Kerangka Konsep Kajian	28
3.1	Reka Bentuk Kajian	83
3.2	Pendekatan Sistem Kod (Fauzi 2017; Yunus 2015; Marohaini Yusoff 2001 & Cummings 1985)	111
3.3	Carta Alir Model Pengkodan Kepada Teori Untuk Kaedah Kualitatif (Fauzi 2017)	115
4.1	Elemen Membentuk Model Konsep Elemen Ke Arah Peningkatan KBE Guru Besar	169
5.1	Model Konsep Elemen Ke Arah Peningkatan KBE Guru Besar Dalam Bentuk Grafik	200



SENARAI SIMBOL

<i>DGF</i>	-	<i>Differential Group Functioning</i>
<i>EPRD</i>	-	Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan
IAB	-	Institut Aminuddin Baki
IPTA	-	Institut Pengajian Tinggi Awam
JPN	-	Jabatan Pendidikan Negeri
KBE	-	Kepimpinan Berkecerdasan Emosi
KPM	-	Kementerian Pendidikan Malaysia
<i>PCA</i>	-	<i>Principle Component Analysis</i>
PPD	-	Pejabat Pendidikan Daerah
GB	-	Guru Besar
AKP	-	Ahli Kumpulan Pelaksana
KE	-	Kecerdasan Emosi
RBT	-	Reka Bentuk dan Teknologi
LPM	-	Lembaga Peperiksaan Malaysia



SENARAI LAMPIRAN

A	Protokol Temu Bual Pakar	233
B	Konstruk Dan Dimensi Konstruk KBE Guru Besar	235
C	Borang Soal Selidik Kajian Sebenar	236
D	Surat Kebenaran Menjalankan Kajian (<i>EPRD</i>)	243
E	Surat Permohonan Menjalankan Kajian Rintis	244



PTTA UTHM
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Kepimpinan Berkecerdasan Emosi (KBE) merupakan antara pendekatan yang membantu pertumbuhan dan menggalakkan refleksi sendiri guru besar. Masyarakat mulai sedar bahawa kejayaan guru besar tidak semata-mata hanya ditentukan oleh tahap intelektual dan fizikal mereka. Sarjana dalam bidang neurosains juga telah berjaya membuat rumusan bahawa kemampuan berfikir mempengaruhi emosi dan emosi mempengaruhi kualiti fikiran serta emosi juga tidak terlepas daripada proses membentuk kelembutan hati (Pasiak, 2011 & Rauf, 2011). Dengan kata lain, melalui pengendalian emosi yang efektif dalam kalangan guru besar akan dapat mengurus emosi guru-guru seterusnya meminimumkan stres mereka. Oleh itu, tahap pengendalian emosi guru besar perlu diperkukuhkan bagi meminimumkan stres guru. Menurut Salovey & Mayer, ada lima bahagian yang dapat meningkatkan kecerdasan emosi seseorang pemimpin iaitu mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenal emosi orang lain dan mengurus hubungan (Goleman, 1995).

Usaha bagi meminimumkan stres dalam kalangan guru memerlukan persekitaran yang mengamalkan budi bicara, autonomi, saling bergantung dan penuh profesionalisme (Lambert, 2010). Semua guru ingin menjadi lebih bersemangat dan mempunyai matlamat dalam kerjaya mereka. Guru yang bersemangat mempunyai daya tenaga daripada rasa ingin tahu, guru besar, rakan sejawat, dan murid. Walaupun guru merupakan unsur penting dalam pembelajaran dan pengajaran, namun guru

besarlah yang memegang peranan penting di sekolah. Guru besar mempunyai akses kepada keseluruhan sistem di sekolah dan memiliki kuasa organisasi (Lambert, 2010). Selain itu, guru besar membina kepercayaan, menentukan sasaran sekolah, memulakan dan mengekalkan perbincangan, dan memastikan pelaksanaan dasar serta amalan (Amir & Hafiqi, 2018). Selagi wujud perkara yang perlu ditambah baik ataupun penambahbaikan yang perlu dikekalkan, maka selagi itulah peranan guru besar dan guru akan terus menjadi penting. Selain itu, interaksi guru besar dengan guru menjadi faktor utama kepada pembelajaran murid yang bermakna (Lambert, 2010). Pernyataan ini jelas menunjukkan bahawa guru besar dan guru bersinergi dalam membangunkan potensi murid yang mana sekali gus membangunkan potensi sekolah. Justeru, KBE dalam kalangan guru besar amat diperlukan agar stres guru berada pada tahap minimum.

Peranan guru besar sedang melalui perubahan yang ketara. Guru besar yang mempunyai sifat kerjasama dan terbuka, dapat melaksanakan penambahbaikan sekolah dengan cemerlang dan berjaya mempengaruhi pembelajaran murid (Lambert, 2010). Setiap guru besar juga mempunyai kekuatan emosi. Namun, tanpa disedari kekuatan ini sering dilupakan yang mana kekuatan emosi mampu digunakan untuk kebaikan diri dan kejayaan orang lain. Selain itu, emosi yang cerdas mampu menyumbang kepada kelembutan hati guru besar. Fakta telah menunjukkan bahawa ramai orang yang berjaya disebabkan kemampuan mengelola emosi dengan baik. Muhamad (2015) berpendapat bahawa guru besar yang berkecerdasan emosi mampu mengawal, memberi reaksi dan respon ketika berhadapan dengan sesuatu situasi serta ianya lebih penting berbanding kecerdasan minda dalam penilaian menentukan kewibawaan guru besar. Di samping itu, guru besar yang berpersonaliti positif mempunyai kecerdasan emosi yang akan menentukan tindakan dalam mendapatkan sesuatu matlamat dan hala tuju sekolah.

Kecerdasan emosi merupakan konsep baru yang merujuk kepada kemahiran yang telah sinonim dalam kehidupan. Peranan emosi dalam pelakuan manusia telah dikaji sejak dulu lagi yang menunjukkan bahawa komitmen emosi telah membawa banyak perubahan berbanding komitmen rasional. Menurut Henry (2011), membangunkan kesedaran sendiri membantu individu mengurus emosi dengan cara yang lebih berasas sekali gus memperbaiki pemahaman emosi orang lain.

Meningkatkan kesedaran sosial pula memberi impak kepada pengurusan sendiri (Goleman, 2012), khususnya dalam memperbaiki pembacaan emosi orang lain yang secara langsung memberi pengaruh positif terhadap pengurusan hubungan dan keyakinan. Henry (2011) mengibaratkan pemimpin sebagai bongkah ais yang dikelilingi bongkah ais yang lain dalam organisasi. Bahagian atas yang boleh dilihat melibatkan apa yang dibuat, dicap dan bahasa badan. Manakala, bahagian bawah melibatkan pemikiran, nilai, kepercayaan dan emosi. Justeru, penting bagi guru besar untuk mengamalkan KBE agar prihatin terhadap apa yang terjadi di bawah terutama dalam rakan sepasukan.

Seterusnya, berdasarkan penelitian pengkaji, faktor-faktor yang mempengaruhi keberkesanan sesebuah sekolah antaranya adalah peranan kecerdasan emosi. Menurut Cherniss & Goleman (2003), pemimpin yang paling efektif adalah pemimpin yang mempunyai kemampuan merasai apa yang pekerja rasa terhadap situasi kerja mereka dan membuat penambahbaikan secara efektif apabila pekerja mulai tidak bersemangat atau tidak berpuas hati. Tambah mereka lagi, pemimpin yang efektif juga mampu mengurus emosi sekali gus meraih kepercayaan daripada pekerja. Tidak keterlaluan jika dikatakan bahawa pekerja yang terus bertahan di sesebuah organisasi memiliki pemimpin yang berkecerdasan emosi. Goleman (2011) dalam bukunya menyatakan, untuk menjadi efektif dalam organisasi, pemimpin perlu peka dan mengurus perasaan sendiri yang bersangkutan paut dengan kebimbangan dan ketidakpastian. Selain itu, mereka juga perlu peka terhadap reaksi emosi ahli organisasi dan bertindak membantu mereka mengatasi reaksi berkenaan.

Selain itu, kecerdasan emosi juga memainkan peranan agar pemimpin membuat keputusan yang efektif kerana data tidak dapat menyediakan jawapan pemutus (Cherniss & Goleman, 2003). Tidak dinafikan alat analitikal boleh mengurus kebanyakan informasi yang diperlukan agar jelas dan memberi gambaran logik. Walau bagaimanapun kerap juga berlaku kekaburan maklumat yang memerlukan tekaan kerana bukan semua pembolehkan boleh dikira. Ada perkara yang bergantung kepada gerak hati. Kecerdasan emosi membolehkan pemimpin memandu gerak hati ke arah yang paling tepat dalam membuat keputusan. Gerak hati merupakan proses yang memberi kemampuan untuk mengetahui secara langsung tanpa berfikir dan merupakan jambatan kepada jurang antara minda sedar dan separa sedar (Hasson,



2014). Pesanan dari gerak hati yang cepat membuatnya mudah untuk tergelincir, pesanan mungkin betul atau sebaliknya. Oleh itu, guru besar berkecerdasan emosi diperlukan agar pesanan berkenaan disaring sebelum dikemukakan atau dilaksanakan.

Selain berperanan membuat keputusan yang efektif di sekolah, kecerdasan emosi juga berperanan kepada guru besar sebagai seni mempengaruhi guru terhadap keputusan yang sukar. Menurut Goleman (2011), seni mempengaruhi melibatkan pengurusan emosi orang lain secara efektif yang mana berseni dalam menyampaikan isyarat emosi agar mampu mempengaruhi pendengar seterusnya membuat komunikasi mereka berimpak tinggi. Ini memberi gambaran bahawa guru besar perlu memberi cadangan positif, menggunakan perkataan yang menarik minat guru, dan bercakap dengan tenang serta jelas bagi mempengaruhi keyakinan guru terhadap guru besar. Dengan kata lain, emosi guru perlu dikaitkan dalam ucapan guru besar agar kata-kata bermakna dan guru yang sepatutnya dipengaruhi terkesan. Junaini (2010) berpendapat, emosi yang diurus dengan bijak memberi suntikan kuasa pengaruh yang hebat kerana manusia bersifat rasional iaitu memerlukan hujah logik bagi menentukan keputusan yang dibuat. Dalam konteks kajian ini, pernyataan berkenaan membawa maksud bahawa guru mudah dipengaruhi oleh ajakan beremosi iaitu diri sendiri yang mempertahankan hujah dengan fakta sokongan ciptaan sendiri.

Secara tuntas daripada huraian di atas, senario guru mengalami stres yang berpunca daripada guru besar dapat diminimumkan dengan membangunkan KBE di sekolah. Menurut Qistina, Hafiqi, Amry & Hageem (2016) dalam kajiannya menyatakan bahawa memimpin sekolah khususnya guru bukanlah mudah. Kesungguhan untuk membuat penambahbaikan KBE dalam kalangan guru besar sudah pasti akan dapat melahirkan guru-guru yang memiliki keupayaan menangani masalah secara berkesan sama ada yang melibatkan kerjaya atau peribadi yang secara tidak langsung memberi impak dalam profesion mereka. Justeru, kajian bagi menghasilkan satu model yang menjurus kepada KBE telah dilaksanakan. Kajian ini telah mengkaji secara mendalam elemen peningkatan KBE dalam kalangan guru besar bagi meminimumkan stres guru melalui maklum balas sampel kajian. Model ini akan menjadi panduan kepada guru besar dalam mengenal pasti elemen kritikal yang diperlukan bagi meminimumkan stres guru. Walaupun situasi pendidikan dan latar



belakang budaya berbeza, dengan sedikit pengadaptasian, elemen yang dikemukakan akan dapat dipraktikkan di seluruh dunia.

1.2 Latarbelakang Masalah

Menurut Zaini (2015), stres boleh menjadi pemangkin kepada kejayaan dan keberhasilan suatu pekerjaan serta satu mekanisme dalam tubuh manusia untuk bersedia menghadapi sebarang situasi yang mencabar dari luar. Walau bagaimanapun, Juoi (2011) menegaskan bahawa hanya dengan stres yang terkawal, prestasi kerja akan mencapai tahap optimum. Kebanyakan pakar juga bersetuju bahawa stres dalam kadar terkawal mendatangkan banyak manfaat (Zaini, 2015). Menurut Ghani, Omar, Abdul Majid & Rajak (2015), guru berisiko tinggi menghadapi stres yang tidak terkawal sehingga boleh menjejaskan kesihatan. Ini disebabkan tugas guru yang semakin rumit bagi memastikan kejayaan sistem pendidikan negara (Abdullah, 2011). Selain itu, guru dibebankan dengan tugas sampingan yang kadang-kadang di luar kemampuan dan menuntut kesabaran serta pengorbanan tinggi. Berdasarkan kajian awal mendapati bahawa tugas yang diberi kadang kala bertindih dengan tugas sedia ada, sukar diselesaikan kerana tidak mendapat panduan dan di luar bidang guru berkenaan. Keadaan ini menyebabkan stres guru meningkat lantaran ia terus berlegar-legar dalam minda selagi tidak diselesaikan (Yaacob, 2014).

Ini dibuktikan oleh Fullan (2015) yang menyatakan bahawa stres dalam diri guru berada dalam tahap tinggi berdasarkan peningkatan penyakit yang berkaitan kerja dan bilangan guru yang akan atau ingin meninggalkan profesion ini. Dapatan kajian oleh Ambotang & Hashim (2010) menjelaskan bahawa stres sememangnya berlaku dalam profesion perguruan iaitu dari peringkat prasekolah hinggalah ke peringkat institusi pengajian tinggi. Yahaya & Kim (2010) juga menyokong bahawa stres yang dihadapi oleh guru telah menjadi isu yang sering diselidik dalam penyelidikan pendidikan. Hassan & Suandi (2012) turut menyatakan bahawa stres menyumbang kepada suasana kerja yang kurang memuaskan diikuti dengan tiada kepuasan bekerja dan keinginan untuk meninggalkan kerjaya sebagai guru. Selain itu, guru bukan saja

bertindak sebagai pendidik malahan menjadi ibu dan bapa kepada murid semasa mereka berada di sekolah telah menambah beban dan tugas guru seterusnya menyumbang kepada stres yang sedia ada (Mokri, Atan & Hashim, 2013). Hal ini kerana semasa melaksanakan tugas, guru tidak terlepas bermain dengan emosi.

Juoi (2014) menulis dalam bukunya yang bertajuk *Semuanya Soal Hati* menyatakan bahawa stres melebihi dos menimbulkan keletihan jiwa dan perasaan lelah. Individu akan bertukar daripada ceria, bertenaga dan bersemangat menjadi individu yang lemah, murung, dan putus asa. Menurutnya lagi, stres penyebab pelbagai penyakit kronik yang boleh membawa kepada sakit jiwa, malah ada membunuh diri. Sipon (2010) pula berpendapat, stres memberi kesan kepada kepuasan kerja dan persaraan awal guru. Stres yang berlebihan juga menyebabkan guru memukul murid hingga cedera, kes rogol, prestasi kerja guru menurun dan profesion perguruan kurang dihargai oleh masyarakat (Ambotang & Hashim, 2010). Selain itu, Hassan & Suandi (2012) pula percaya bahawa stres mengakibatkan guru menjadi agresif, bimbang mengalami kekecewaan, suka mengelak, tahap kehadiran yang kurang memuaskan dan prestasi kerjanya juga merosot. Impak stres guru yang paling kritikal adalah terhadap proses pengajaran dan pembelajaran yang seterusnya menjejaskan pencapaian murid serta kualiti pendidikan negara (Hong & Ismail, 2015).

Terdapat banyak punca yang menyebabkan berlakunya stres dalam kalangan guru di sekolah. Bermula daripada diri sendiri, rakan sekerja, guru besar dan lain-lain, semuanya boleh menyumbang kepada gejala stres (Yahaya & Othman, 2015). Dari sudut diri sendiri, sesetengah guru menganggap bahawa kemegahan dan ketenangan hidup yang paling besar hanya diperoleh apabila mereka mampu mencapai kejayaan dan kemenangan dalam sesuatu perkara. Sebaliknya kekalahan dan kegagalan merupakan perkara yang amat memalukan dan menyedihkan. Sikap ini membawa kepada kekecewaan dan akhirnya mengakibatkan stres (Kamsah, 2007). Guru yang mempunyai sikap *perfectionist* akan mengakibatkan peningkatan stres. Selain sikap, masalah kesihatan yang dialami oleh guru juga boleh mendorong stres dalam diri. Menurut Ghani, Omar, Majid & Rajak (2015), penyakit jantung dan tekanan darah tinggi telah menyerang kebanyakan guru. Memiliki tahap kesihatan yang rendah juga turut merangsang stres kerana guru terutama guru yang komited tidak dapat menjalankan tugas dan peranan sepenuhnya di sekolah.

Dari sudut rakan sekerja, lelaki atau perempuan, berpengalaman atau novis, masing-masing dikurniakan dengan kelebihan tersendiri agar berkenal-kenalan, bekerjasama, saling membantu dan bertolak ansur dengan penuh baik sangka dan kasih sayang (Yahaya & Othman, 2015). Sekiranya hubungan ini dapat dijaga maka keharmonian dan ketenangan dapat dicapai. Sebaliknya jika hubungan ini terjejas, maka keseimbangan sukar dicapai dan suasana kehidupan menjadi lebih tertekan (Kamsah, 2007). Menurut Sipon (2010), ada sesetengah rakan sekerja tidak mempunyai kemahiran dalam perhubungan dan berkomunikasi. Ini menyebabkan mereka melahirkan sikap agresif, tidak mahu membantu dan sebagainya. Manakala Ghani, Omar, Majid & Rajak (2015) menyatakan bahawa masalah sosial antara guru dengan guru dan guru dengan guru besar yang menyebabkan ketidakharmonian di sekolah seterusnya mewujudkan keadaan stres dalam kalangan mereka. Selain rakan sekerja, sikap murid yang tidak mengikut arahan guru juga telah dikenal pasti sebagai paling banyak menimbulkan stres guru (Yahaya & Kim, 2010; Ooi & Ismail, 2015).

Seterusnya dari sudut guru besar pula, guru besar yang berfikiran positif akan menjadikan sekolah sebagai tempat guru membangunkan cita-cita dalam kerjayanya (Muhamad, 2015). Adakalanya guru besar memberikan arahan yang terlalu banyak dan pekerjaan yang kurang sesuai dengan kemampuan serta kebolehan menyebabkan jiwa guru itu memberontak dan mengakibatkan stres yang tinggi (Mohd, 2007). Beliau juga turut menjelaskan bahawa harapan tinggi yang diletakkan oleh guru besar menjadi tekanan sekiranya guru merasa tidak mampu untuk mencapainya. Ditambah pula dengan cabaran dan halangan yang sering menimpa. Situasi ini boleh merangsang kepada meningkatnya stres sekiranya guru itu tidak mampu menjadikan pengharapan yang tinggi sebagai motivasi dan inspirasi untuk berjaya. Selain itu Ishak (2013) percaya bahawa kurangnya sokongan daripada guru besar menjadi penyebab munculnya stres dalam kalangan guru.

Supaya kajian ini lebih berfokus, praktikal dan mampu kaji, perbahasannya dibataskan kepada masalah yang berkaitan dengan faktor guru besar sahaja. Ini disebabkan, selain dapatan kajian lepas, dapatan kajian awal terhadap beberapa orang pegawai dari KPM, JPN, dan PPD serta dua orang guru besar dan dua orang guru sekolah rendah turut menunjukkan bahawa guru besar merupakan punca yang paling dominan menyumbang stres dalam kalangan guru. Guru besar juga antara faktor

penentu kejayaan sesebuah sekolah (Tahir, 2012). Menurut Covey (2011), di belakang seorang pekerja yang berjaya pasti ada seorang pemimpin yang berwibawa sebagai *mastermind*. Hal ini kerana pemimpin yang berwibawa mampu mengawal emosi diri (Wahab, 2007). Guru besar adalah pengaruh. Seseorang boleh memimpin sekiranya mempunyai pengaruh yang kuat terhadap orang bawahannya (Cooper, 2013 & Carnegie, 2013). Guru besar juga mestilah individu yang paling berpengaruh di sekolah. Kata-kata, tindakan, keputusan bahkan diamnya pun wajib memberi impak yang besar terhadap seluruh anggota sekolah. Apabila pengaruh guru besar kuat, guru-guru akan mudah taat. Pengaruh juga boleh hilang apabila hilang sikap mempercayainya (Mubarak, 2014; Joll, 2014 & Juoi, 2013). Malang sekali jika memimpin sekolah tanpa pengaruh akibat tidak dipercayai oleh guru-guru. Guru besar yang dipercayai adalah guru besar yang menunjukkan sikap yang baik kepada guru-gurunya. Justeru, dalam hubungan antara guru besar dengan guru, dipercayai lebih utama daripada disayangi. Tidak ada gunanya jika guru besar hanya disayangi tetapi tidak dipercayai oleh guru-gurunya. Selain itu sering disebutkan kepimpinan melalui teladan. Guru mungkin gagal mengikut apa yang diperkatakan oleh guru besar tetapi tidak mungkin gagal mengikut apa yang diperbuat oleh guru besar.

Menurut Ali (2014), guru besar dan guru umpama irama dan lagu yang saling memerlukan. Di sini jelas menunjukkan bahawa kejayaan sekolah bergantung kepada kebijaksanaan guru besar menerajui sekolah khususnya guru-guru yang merupakan tulang belakang dalam membangunkan potensi murid seterusnya membangunkan potensi sekolah. Selain itu, dapatan kajian awal menunjukkan bahawa kejayaan kepimpinan guru besar terletak kepada ketinggian akhlak dan sikap guru besar terhadap para guru. Dapatan kajian awal juga menunjukkan bahawa kegagalan guru mengawal stres berpunca dari kegagalan guru besar membimbing guru dalam melaksanakan tugas. Maksudnya, tahap stres guru di sesebuah sekolah bergantung kepada kepimpinan guru besar sebagai peneraju sekolah.

Dalam kajian ini, permasalahan yang berpunca daripada guru besar sehingga menyebabkan guru mengalami stres dikategorikan kepada lima bahagian iaitu kurang atau tiada kesedaran sendiri, pengurusan sendiri, motivasi sendiri, pengurusan perhubungan dan empati. Kesedaran sendiri iaitu berdialog dengan diri sendiri sama ada mengkritik atau mengecam, diistilahkan juga sebagai muhasabah atau menghitung

RUJUKAN

- Abdullah, A. G. (2010). *Transformasi Kepimpinan Pendidikan*. 1st ed. Batu Caves: PTS Profesional Publishing Sdn Bhd.
- Abdullah, A. G. (2011). *Kepimpinan & Penambahbaikan Sekolah*. 2nd ed. Batu Caves: PTS Profesional Publishing Sdn Bhd.
- Abdullah, A. G., Aziz, A. R. dan Ahmad, M. Z. (2008). *Gaya-gaya Kepimpinan Dalam Pendidikan*. 1sted. Wangsa Melawati: PTS Profesional Publishing Sdn Bhd.
- Abdullah, A. G., Aziz, A. R. dan Mohamad, A. R. (2012). *EQ Menjana Kecerdasan Emosi*. 2nd ed. Batu Caves: PTS Profesional Publishing Sdn. Bhd.
- Abidin, D. Z. (2006). *Tip-tip Cemerlang Daripada Quran*. 4th ed. Wangsa Melawati: PTS Millenia Sdn Bhd.
- Aghamohammadi, M. dan Asgari, S. (2016). The relationship between personality characteristics and emotional intelligence and academic performance at the students of medical sciences the Alborz Province. *Biomedical and Pharmacology Journal*, 9(2), 715–722.
- Ahmad, W. A. (2015). *Tip-tip Ketua Cemerlang*. 2nd ed. Batu Cave: Work Smart Sdn Bhd.
- Aiken, L. R. (2000). *Psychological testing and assessment*. 10th ed. Boston: Allyn & Bacon.
- Akhbariah, M. (2007). *Penerokaan Ciri-ciri Psikometrik Instrumen Pentaksiran Pemikiran Kritis Malaysia (IPPKM) dan Model Pemikiran Kritis*. Universiti Kebangsaan Malaysia: Tesis Doktor Falsafah.
- Ali, M. (2014). *Kejayaan Organisasi dan Kepimpinan*. Johor Bahru: Rainbow Press.
- Allen, K. E. dan Mease, W. P. (2001). Energy optimization and the role of the leader. Retrieved from http://kathleenallen.net/index.php?option=com_docman&Itemid=5&limits tart=25

- Allen, S. J. , Shankman, M. L. dan Miguel, R. F. (2012). Emotionally intelligent leadership: an integrative, process-oriented theory of student leadership. *Journal of Leadership Education*, 11(1).
- Ambotang, A. S. dan Hashim, M. H. M (2010). Hubungan Iklim Kerja dan Tekanan emosi dalam Pengurusan Bilik Darjah dalam Kalangan Guru Prasekolah. *Journal of Techno-Social*,
- Amir, W.A dan Hafiqi, W. (2018). *Guru Besar Berkualiti, Peneraju Kecemerlangan Sekolah*. 1st ed. Petaling Jaya: Murni Sdn Bhd.
- Anand, R. (2010). Emotional intelligence and its relationship with leadership practices. *International Journal of Business and Management*, 5(2).
- Anand, R. dan Suriyan, G. U. (2010). Emotional Intelligence and Its Relationship with Leadership Practices. *International Journal of Business and Management*, Vol. 5, No. 2.
- Anastasia, A. (1988). *Psychological Testing*. 6th ed. New York: Macmillan.
- Anderson, L. W. (1994). *Attitude Measures*. Oxford: Pergamon.
- Apple, T. A. (2011). *The Big Five Personality Traits And Foreign Language Speaking Confidence Among Japanese EFL Students*. Temple University: A Dissertation Degree, Doctor Of Education.
- Ariely, D. , Gneezy, U. , Loewenstein, G. dan Mazar, N. (2005). Large stakes and big mistakes. *Research Center for Behavioral Economics and Decision-Making*, 05(11).
- Arifin, A. (2015). *Teori Pengukuran Dalam Penyelidikan*. 1st ed. Johor Bahru: SKSS Profesional Publishing Sdn Bhd.
- Ariffin, S. R. (2008). *Inovasi Dalam Pengukuran & Penilaian Pendidikan*. Fakulti Pendidikan, UKM: Ampang Press Sdn. Bhd.
- Armizan, S.I. (2013). *Kepimpinan*. Petaling Jaya: Publish Smart.
- Ary, D., Jacob, L.C. dan Razavieh, A. (2002). *Introduction to research in education*. 6th ed. New York: Harcourt Brace Collage Pub.
- Asy'ari, M., Ekayati, I. N., & Matulesy, A. (2014). Konsep Diri , Kecerdasan Emosi Dan Motivasi Belajar Siswa. *Psikologi Indonesia*, 3(01).
- Awang, Z. (2015). *Research Methodology and Data Analysis*. 2nd ed. Cheras: Penerbit Press, Universiti Teknologi Mara.



- Avolio, B. J. (2005). *Leadership development in balance*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Avolio, B. J. dan Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *Leadership Quarterly*, 16, 315-338.
- Avolio, B. dan Gibbons, T. (1989). *Developing transformational leaders: A life span approach*. In Conger, J., & Kanungo, R. (Eds.), *Charismatic leadership: The Elusive factor in organizational effectiveness*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Avolio, B. J. dan Luthans, F. (2006). *The high impact leader*. New York: McGraw Hill.
- Aziz, A. (2010). *Rasch Model Fundamentals: Scale Construct and Measurement Structure*. Perpustakaan Negara Malaysia. Publication Data ISBN 978-967-5772-00-9.
- Aziz, A. A, Masodi, M. S. dan Zaharim, A. (2015). *Asas Model Pengukuran Rasch*. Bangi: UKM.
- Banguna, Y. R. dan Iswarib, K. R. (2014). Searching for emotional intelligence measurement in Indonesia context with innovative approach. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 169(2015), 337 – 345.
- Barbuto, J. E. dan Story, J. S. (2010). Antecedents of emotional intelligence: an empirical study. *Journal of Leadership Education*, 9(1).
- Bar-On, R. (1997). *The emotional intelligence inventory (EQ-I): Technical manual*. Toronto, Canada: Multi-Health Systems.
- Bar-On, R. (2002). *Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i) Technical Manual*. Ontario: Multi-Health Systems, Inc.
- Bar-On, R. (2007). The Bar-On model of emotional intelligence: A valid, robust and applicable EI model. *Organisations & People*, 14, 27-34.
- Bar-On, R. (2010). A broad definition of emotional-social intelligence according to the Bar-On model. Retrieved from <http://www.reuvenbaron.org/bar-onmodel/essay.php?i=2>
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press.
- Bass, B. (2008). *The Bass Handbook of Leadership: Theory, research and managerial applications* (4th ed.). New York: The Free Press.

- Barbie, E. (2010). *The Practice of Social Research*. Belmont, CA: Wadsworth, Cengage Learning.
- Batool, B. F. (2013). Emotional Intelligence and Effective Leadership. *Journal of Business Studies Quarterly*, Volume 4 (3).
- Baumeister, R., Campbell, J., Krueger, J. dan Vohs, K. (2003). Does high self-esteem cause better performance, interpersonal success, happiness, or healthier lifestyles? *Psychological Science in the Public Interest*, 4(1), 1-44.
- Bennis, W. (2000). *Managing the dream*. Cambridge, MA: Perseus Publishing.
- Bitmişa, M. G. dan Ergenelib, A. (2014). Emotional Intelligence: Reassessing the construct validity. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150(2014), 1090 – 1094.
- Blanchard, K. (1991). *The One Minute Manager Builds High Performing Teams*. New York: William Morrow (1633).
- Blanchard, K. H., Zigarmi, D. dan Nelson, R. B. (1993). Situational leadership after 25 years: A retrospective. *The Journal of Leadership Studies*, 1(1), 21-36.
- Brinia, V. , Zimianiti, L. dan Konstantinos Panagiotopoulos, K. (2014). The role of the principal's emotional intelligence in primary education leadership. *Educational Management Administration & Leadership* 2014, 42(4S), 28–44.
- Bruckner, J. K. (2017). *An Analysis of Empathy as Leadership Attributes and Action in Educational Administrators and Teacher Leaders*. ProQuest Dissertations and Theses. University of Nebraska at Omaha.
- Bogdan, R. C. dan Biklen, S. K. (2007). *Qualitative research for education: An introduction to theory and methods* (5th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Boin, A., & Hart, P. (2003). Public leadership in times of crisis: Mission impossible? *Public Administration Review*, 63(5), 544-553.
- Bond, T. G. dan Fox, C. M. (2007). *Applying The Rasch Model: Fundamental Measurement In The Human Sciences*. 2nd ed. New Jersey, London: Lawrence Erlbaum Associates, Publisers.
- Bordens, K. S. & Abbott, B. B. (2008). *Research Design and Methods*. 7th ed. San Francisco: McGraw-Hill International Edition.



PTTA
PERPUSTAKAAN TUNJUK KE AMANAH

- Boyatzis, R. E., & McKee, A. (2005). *Resonant leadership: Renewing yourself and connecting with others through mindfulness, hope and compassion*. Boston: Harvard Business School Press.
- Boyer, E. (1990). Scholarship reconsidered: Priorities of the professoriate. (Eric Document Reproduction Service No. ED326149. Retrieved May 5, 2009 from ERIC database: <http://eric.ed.gov/ERICWebPortal/custom/portlets/>
- Briggs, A. R. J. & Coleman, M. (2007). *Research Methods In Educational Leadership and Management*. 2nd ed. London: Sage Publications.
- Buckingham, M. dan Clifton, D. O. (2001). *Now discover your strengths*. New York: Free Press.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. 1st ed. New York: Harper & Row.
- Burruss, S. dan Hackman, H (2008). Applying Emotional Intelligence Skills to Leadership and Decision Making. *Jurnal of Leadership*, 6(2), 17 – 21.
- Carnegie, D. (2013). *How To Win Friends & Influence People*. 7thed. Batu Caves: PTS Profesional Publishing Sdn Bhd.
- Carnegie, D. (2013). *The Leader In You*. 1sted. Batu Caves: PTS Profesional Publishing Sdn Bhd.
- Carsten, M. K., Uhl-Bien, M., West, B. J., Patera, J. L. dan McGregor, R. (2010). Exploring social constructions of followership: A qualitative study. *Leadership Quarterly*, 21(3), 543-562.
- Chaleff, I. (2003). *The courageous follower: Standing up to and for our leaders*. 2nd ed. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Chaplin, J.P. (1981). *Dictionary of Psychology*. New York: Dell Publishing Company.
- Chandra, P. E. (2007). *Cara Gila Jadi Pengusaha + DVD*. Jakarta. Elex Media Komputindo.
- Cherniss, C. & Goleman, D. (2003). *Title The Emotionally Intelligent Workplace: How to Select For, Measure, and Improve Emotional Intelligence in Individuals, Groups, and Organizations*. CA: John Wiley & Sons.
- Choy, J., McCormack, D. dan Djurkovic, N. (2016). Leader-member exchange and job performance. *Journal of Management Development*, 35(1), 104–119.
- Chua, Y. P. (2008). *Asas Statistik Penyelidikan*. Kuala Lumpur: Mc Graw Hill Education.

- Chua, Y. P. (2011). *Kaedah Penyelidikan*. Kuala Lumpur: Mc Graw Hill Education.
- Ciarrochi, J., & Godsell, C. (2006). *Mindfulness-based emotional intelligence: Research and training*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cohen, J. (1960). A coefficient for agreement for nominal scales. *Educational dan Psychological Measurement*, 37-46.
- Cohen, R.J. dan Swedlik, M.E. (2002). *Psychological testing and measurement: An introduction to test and measurement*. (5th ed.) New York: McGraw-Hill.
- Collis, J dan Leboeuf, M. (2003). *Bekerjalah Dengan Lebih Bijak Bukan Dengan Lebih Kuat*. 1st ed. Batu Caves: Thinker's Library Sdn. Bhd.
- Conger, J. (1992). Perceived Behavioural Attributes of Charismatic Leadership. *Canadian Journal of Behavioural Science* (1992), 24(1), 86-102.
- Cooper, S. (2013). *Siri Cemerlang Pemimpin*. 1sted. Cheras: Utusan Publication & Distributors Sdn Bhd.
- Côté, J. dan Gilbert, W. (2009). An integrative definition of coaching effectiveness and expertise. *International journal of sports science and coaching*, 4(3), 307-323.
- Couto, D. dan Eken, S. (2003). *To give their gifts*. Nashville: Vanderbilt University Press.
- Covey, S. R. (2011). *The Leader In Me*. 2nded. Batu Caves: PTS Profesional Publishing Sdn Bhd.
- Covey, S. R. (2015). *7 Tabiat Orang Yang Amat Berkesan*. 1sted. Batu Caves: PTS Profesional Publishing Sdn Bhd.
- Creswell, J. W. (2008). *Educational research. Planing, conducting and evaluating qualitative and quantitative approaches*. 3rd ed. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Creswell, J. W. (2012). *Educational Research: Planning, Conducting and Evaluating Quantative and Qualitative Research*. 4th Edition. USA: Pearson Education Inc.
- Crocker, L. dan Algina, J. (1986). *Introduction to classical & modern test theory*. Orlando: Holt, Rinehart dan Winston.



- Cruza, S. , Carvalhob, A. L. dan Sousaa, P. (2014). Clinical supervision and emotional intelligence capabilities: e Excellence in clinical practice. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 171(2015), 153 – 157.
- Dabke, D. (2014). Role of parental emotional intelligence and perceived parental leadership behaviour on satisfaction with parent. *J. Indian Assoc. Child Adolesc. Ment. Health*, 10(1), 9-30.
- Day, D. (2001). Leadership development: A review in context. *Leadership Quarterly*, 11(4), 581-613.
- Day, D. dan Lance, C. (2004). Understanding the development of leadership complexity through latent growth modeling. Mahwah, New Jersey: Lawrence Earlbaum Associates.
- Demuth, P. B. (2013). *Who Is Bill Gates? Who Was...?* New York: Penguin.
- Doyle, J. P., Hula, W. D., McNeil, M. R., Mikolic, J. M. & Matthews, C. (2005). An Application Of Rasch Analysis In The Measurement Of Communicative Functioning. *Journal of Speech, Language and Hearing Research*. 48(6), 1412-1428.
- Edward, L. dan Deci (1971). Effects of externally mediated rewards of intrinsic motivation. *Personality and social psychology*, 18(1), 105 - 115.
- Erdogan, B. dan Bauer, T. N. (2015). Leader-Member Exchange Theory. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition*, (641–647).
- Esa, Ahmad. (2006). Penerapan kemahiran generic menerusi kokurikulum di politeknik bagi memenuhi keperluan industry di Malaysia. Tesis Doktor Falsafah. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.
- Farber, S. (2010). Extreme Leaders. *Leadership Excellence (2010)*, 27(6), 14-15.
- Fiedler, F. (1972). The effects of leadership training and experience: A contingency model interpretation. *Administrative Science Quarterly*, 17(4), 453– 470.
- Fiedler, F. (1995). Reflection by an accidental theorist. *Leadership Quarterly*, 6(4), 453-461.
- Fleiss, J. L. (1981). *Statistical methods for rates and proportions*. 2nd ed. New York: John Wiley.



PTIAU
PERPUSTAKAAN TUN HUSSEIN ONN MALAYSIA

- Fontana, A. dan Frey, J.H. (2005). *The interview: From neutral stance to political involvement*. N.K. Denzil, & Y.S. Lincoln (editor). *The Sage Handbook of Qualitative Research*. Edisi ke-3. Thousand Oaks, CA: Sage Publication.
- Fowler, F.J. Jr. (1998). *Survey research method*. Beverly Hill. C.A: Sage Publication.
- Freemantle, D. (1998). *What Customers Like About You : Adding Emotional Value For Service Excellence and Competitive*. London: Nicholas Brealey Publishing.
- Fullan, M. (1991). *The new meaning of education change*. 2nd ed. London: Cassell.
- Fullan, M. (2015). *Makna Baharu Perubahan Pendidikan*. 2nd ed. Wangsa Maju: Institut Terjemahan & Buku Malaysia Berhad.
- Furnham, F. dan Frederickson, F. (2006). Schools Principals: From Manager To Leader. *Journal of Education*, Vol. 3, No. 1, 5-8.
- Fauzi, M. N. H. (2017). *Kerangka Elemen Kemahiran Teknikal Dalam Kalangan Pelajar Kejuruteraan Elektrik Di Politeknik Ke Arah Memenuhi Keperluan Industri*. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia: Tesis Ph.D.
- Gardner, H. (1983). *Frames of mind: The theory of multiple intelligences*. New York: Basic Books.
- Gardner, J. (1990). *On leadership*. New York: The Free Press.
- Gardner, J. (2005). *On leadership*. New York: The Free Press.
- Gay, L. R., Mills, G. E. dan Airasian, P. (2009). *Educational Research: Competencies for Analysis and Application*. Edisi Kesembilan, Columbus, Ohio: Person Education Inc.
- George, B. (2007). *True north: Discover your authentic leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- George, B. (2015). *True north: Discover your authentic leadership*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Gerzon, A. (2016). Relationship Between Emotional Intelligence, Motivation and Spirituality in Leadership Practices. *Social Sciences Journal*, 3(3), 24-27.
- Ghafar, M. N. A.(2003). *Penyelidikan*. 5th ed. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.
- Ghafar, M. N. A.(2006). *Penyelidikan*. 6th ed. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.
- Ghafar, M. N. A.(2009). *Penyelidikan*. 7th ed. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.



- Ghani, M., Omar, S., Majid, M., & Rajak, H. R. (2015). *Guru & Cabaran Semasa*. 1sted. Bangi: Pelangi Profesional Publishing Sdn Bhd.
- Giorgi, G., Fiz Pérez, J., & Mancuso, S. (2016). The negative effects of extrinsic motivation on organizational emotional intelligence. *Quality - Access to Success*, 17(154), 101–104.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Batam: Batam Books Publishing History.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. Batam: Publishing History.
- Goleman, D. (1997). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Batam Books.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (2000) Leadership that gets results. *Harvard Business Review*, March-April, 78-90.
- Goleman, D. (2004). *Emotional Intelligence & Working with Emotional Intelligence*. London: Bloomsbury.
- Goleman, D. (2011). *Working with emotional intelligence*. New York: Publisher Random House Publishing Group.
- Goleman, D. (2012). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. 10th Anniversary ed. Batam: Publisher Random House Publishing Group.
- Goleman, D. (2014). *What Makes a Leader: Why Emotional Intelligence Matters*. New York: More Than Sound.
- Goleman, D., Boyatzis, R. dan McKee, A. (2002). *Primal leadership: Realizing the power of emotional intelligence*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Goleman, D., Boyatzis, R. dan McKee, A. (2013). *Primal Leadership: Unleashing The Power Of Emotional Intelligence*. Boston, MA: Harvard Business Reviw Press.
- Gooty, J. dan Yammarino, F. J. (2016). The Leader–Member Exchange Relationship. *Journal of Management*, 42(4), 915–935.
- Gregory, R. J. (1996). *Psychological Testing: History, Principles, and Applications*. Boston: Allyn & Bacon.
- Halim, M.T. (2013). *Akukah Yang Terbaik?* Johor Bahru: PPK Golden.



- Halil, M. (2015). *Panduan Meningkatkan Kecerdasan Emosi Generasi Y*. Skudai: Ilmuan Ulung Press.
- Hambleton, R. K. dan Cook, L. L. (1977). Latent Trait Models and Their Use In The Analysis of Education Test Data. *Journal Of Education measurement*, 14(2), 75-96.
- Hambleton, R. K. dan Jones, R. W. (1993). Comparison of Classical Test Theory and Item Response Theory and Their Application To Test Development. *Education Measurement: Issues and Practice*, 12(3), 38-37.
- Hamid, B. dan Ismail, T. (2006). Kesiapan Kemahiran Sosial Dan Kesedaran Sosial Guru-Guru Sekolah Rendah di Malaysia Terhadap Tugas-Tugas Guru di Sekolah. *Jurnal Pendidik*, 1(6), 4-5.
- Hamid, S. U. (2013). Elemen Pemimpin dan Kecerdasan Emosi. *Jurnal of Education & Psychology*, 6(2), 7 – 10.
- Hamid, S. U. (2014). Elemen Guru dan Kepentingan Kecerdasan Emosi. *Jurnal of Leadership in Education*, 3(1), 21 – 24.
- Hanim, M.Y. (2015). *Tips Pemimpin Berjaya*. Kuala Lumpur: Titian Taqwa.
- Hartley, J. dan Hinksman, B. (2003). Leadership development: A systemic review of the literature. Retrieved from <http://www.leadership.modern.nhs.uk>.
- Harts, A. M. F., Kristensen, N. P. dan Kokko, H. (2016). Emotional Intelligence and Work Motivation Among MARDI'S Subordinates. *Jurnal Psikologi Malaysia* 30, 30(1), 52–60.
- Hassan, A. (2012). *Instrumen Penilaian Pembimbing Dalam Pelaksanaan Pembelajaran Berasaskan Kerja Pelajar di Industri*. Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Ph.D.
- Hassan, S. N. S. , Robani, A. dan Bokhari, M. (2015). Elements of Self-Awareness Reflecting Teachers' Emotional Intelligence. *Asian Social Science*, 11(17).
- Hassan, J. dan Suandi, N. M. (2012). Kajian Terhadap Tekanan emosi Dikalangan Guru Sekolah Rendah Di Zon Permas Jaya, Johor Bahru Dari Aspek Personaliti. *Journal of Educational Psychology & Counseling*, Volume 5 March 2012, / ISSN: 2231-735X , Pages 97-112.



- Hasson, G. (2014). *Emotional Intelligence: Managing Emotion To Make A Positive Impact On Your Life And Career*. 1st ed. United Kingdom: Capstone A Wiley Brand.
- Heaphy, E. dan Dutton, J. (2008). Positive social interactions and the human body at work: Linking organizations and physiology. *Academy of Management Review*, 33(1), 137-162.
- Heifetz, R. A. (1994). *Leadership without easy answers*. Cambridge, MA: Belknap Press of Harvard University Press.
- Heifetz, R. A., Grashow, A. dan Linsky, M. (2009). Leadership in a (permanent) crisis. *Harvard Business Review*, 87(7/8), 62-69.
- Heifetz, R. A. dan Linsky, M. (2002). *Leadership on the line*. Cambridge, MA: Harvard Business Review.
- Henry, S. (2011). *EQ And Leadership In Asia: Using Emotional Intelligence to Lead and Inspire Your People*. CA: John Wiley & Sons.
- Heshmati, R. dan Ahmadkhanloo, E. (2017). Emotional Intelligence, Emotional Self-regulation and Dispositional Mindfulness in High School Gifted Students. *Mediterranean Journal of Clinical Psychology*, 5(2), 1–22.
- Hickman, G. R. (2010). *Leading change in multiple contexts: Concepts and practices in organizational, community, political, social, and global settings*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hill, G. (2005). Using student surveys to help choose physical education activities. *ProQuest Education Journals*. Jul/Aug 2005. 18(6), 6-10.
- Hill, D. (2010). Emotional Intelligence and Emotional Self-regulation. *Journal of Clinical Psychology*, 8(2), 1-22.
- Hogeveen, J., Salvi, C. dan Grafman, J. (2016, October 1). ‘Emotional Intelligence’: Lessons from Lesions. *Trends in Neurosciences*.
- Hong, Y. dan Ismail, D. (2015). Why Does Leader Integrity Matter to Followers? *Leadership Jurnal*, 7(7), 63 – 65.
- Hopkins, K. D. (1998). *Education and Psychological measurement and evaluation*. 8th ed. Boston: Allyn Bacon.
- House, R. J. dan Mitchell, T. R. (1974). Path-goal theory of leadership. *Contemporary Business*, 3, 81-98.

- Hughes, M., & Terrell, J.B. (2009). *Team Emotional and Sosial Intelligence (TESI Short): Facilitator's Guide*. San Francisco: Pfeiffer.
- Hughes, M. M. dan Terrell, J. B. (2012). *Emotional Intelligence in Action : Training and Coaching Activities for Leaders, Managers, and Teams*. 2nd ed. San Francisco. Pfeiffer.
- Hulse, S. F. (2006). *Test Statistics*. Instrumen Techniques.61(2).
- Husain, M.Z. (2016). *Pembangunan Model Konsep Standard Pengajaran Guru Pendidikan Jasmani Berorientasikan Amalan Dan Kluster Perwatakan Guru*. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia: Tesis Ph.D.
- Idris, R. (2010). *Pemeriksaan Ciri-Ciri Psikometrik Dan Pembentukan Penanda Aras Pentaksiran Kemahiran Generik*. Tesis Doktor Falsafah, Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi: Fakulti Pendidikan.
- Ignata, A. A. dan Clipaa, O. (2011). Teachers' satisfaction with life, job satisfaction and their emotional intelligence. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 33(2012), 498 – 502.
- Ishak, M. M. (2013). *Super Woman*. 1sted. Batu Caves: PTS Millenia Sdn Bhd.
- Ismail, R. (2016). *Metodologi Penyelidikan Teori dan Praktis*. 3rded. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Jamal, S. (2012). *Perjalanan Sepi Seorang Pemimpin*. Batu Cave: Q&Q.
- Johansson, T. , Wisker, G. , Claesson, S. , Ola Strandler, O. dan and Elisabeth Saalman, E. (2014). PhD. supervision as an emotional process – critical situations and emotional boundary work. *Pertanika J. Soc. Sci. & Hum.* 22 (2), 605 – 620.
- Johnson, C. W. (2009). Exploring leadership development for college students who want to make a difference. *NASPA Journal*, 38(1), 143-147.
- Joll, M. (2014). *Biografi lengkap Rasulullah*. 3rded. Shah Alam: Galeri Ilmu Sdn Bhd.
- Jordan, P. J. dan Troth, A. (2011). Emotional intelligence and leader member exchange. *Leadership & Organization Development Journal*, 32(3), 260–280.
- Junaini, S. N. (2010). *Ilmu Pengaruh Bukan Jampi Tetapi Seni*. 2nd ed. Batu Caves: PTS Profesional Publishing Sdn Bhd.

- Juoi, P. M. (2011). *Didiklah Dari Hati*. Kuala Lumpur: Telaga Biru Sdn Bhd.
- Juoi, P. M. (2013). *Beduk Diketuk*. Kuala Lumpur: Telaga Biru Sdn Bhd.
- Juoi, P. M. (2014). *Semuanya Soal Hati*. 1sted. Kuala Lumpur: Telaga Biru Sdn Bhd.
- Juoi, P. M. (2016). *RnR Hati*. 1sted. Kuala Lumpur: Telaga Biru Sdn Bhd.
- Kamil, T. J. (2018). *Cabaran Guru Besar Masa Kini*. 3rd ed. Bangi: Gedung Buku Sdn Bhd.
- Kamsah, F. M. H. (2007). *Petua Menangani Tekanan emosi*. 1sted. Kuala Lumpur: Telaga Biru Sdn Bhd.
- Kamsah, M. (2013). *Pemimpin Berkarisma Melahirkan Pemimpin*. 1sted. Johor Bahru: Galeri Cemerlang Sdn Bhd.
- Kaplan, R. E. dan Kaiser, R. B. (2006). *The versatile leader: Make the most of your strengths without overdoing it*. San Francisco: Pfeiffer.
- Katzenbach, J. R. dan Smith, D. K. (2003). *The wisdom of teams: Creating the high-performance organization*. New York: Harper Business.
- Kellerman, B. (2004). *Bad Leadership: What it is, how it happens, why it matters*. Boston: Harvard Business School Press.
- Kellerman, B. (2008). *Followership: How followers are creating change and changing leaders*. Boston: Harvard Business Press.
- Kelley, R. E. (1988). In praise of followers. *Harvard Business Review*, Nov.-Dec., 142-148.
- Kementerian Pendidikan Malaysia (2019). Maklumat Umum TVET. Dicapai pada Jun 26, 2019, from <http://www.moe.gov.my/index.php/en/tvet/>
- Kerlinger, F. N. dan Lee, H. B. (2000). *Foundations of Behavioural Research*. Edisi Keempat. United State: Wadsworth/Thomson Learning.
- Kline, T. (2005). *Psychological Testing: A Practical Approach To Design & Evaluation*. Thousand Oaks. California: Sage Publication.
- Kogler Hill, S. E. (2010). Team leadership. In Northouse, P. *Leadership: Theory and practice*. 5th ed. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Komives, S. R. dan Wagner, W. (2009). *Leadership for a better world: Understanding the social change model of leadership development*. San Francisco: Jossey-Bass.



- Komives, S. R., Lucas, N. dan McMahon, T. R. (2007). *Exploring leadership: For college students who want to make a difference*. 2nd ed. San Francisco: Jossey-Bass.
- Konting, M. M. (2009). *Kaedah penyelidikan pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Kotter, J. dan Cohen D. S. (2002). *The heart of change*. Cambridge, MA: Harvard Business Review.
- Kouzes, J. dan Posner, B. (2007). *The leadership challenge: How to keep getting extraordinary things done in organizations*. 4th ed. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kouzes, J. M. dan Posner, B. Z. (2008). *Encouraging the Heart: A Leader's Guide to Rewarding and Recognizing Others*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kouzes, J. M. dan Posner, B. Z. (2010). *The Leadership Challenge*. 4th ed. San Francisco: Pfeiffer.
- Krames, J. (2013). *Kuasa Kepimpinan 4E*. 3rd ed. Batu Caves: PTS Profesional Publishing Sdn Bhd.
- Kuoppala, J., Lamminpaa, A. dan Liira, J. (2008). Leadership, job well-being, and health effects – A systematic review and a meta-analysis. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 50 (8).
- LaFasto, F. dan Larson, C. (2001). *When teams work best: 6000 team members and leaders tell what it takes to succeed*. Thousand Oaks CA: Sage.
- Lambert, L. (2010). *Keupayaan Kepimpinan Untuk Pembangunan Sekolah Yang Berterusan*. 1st ed. Wangsa Maju: Institut Terjemahan Negara Malaysia Berhad.
- Lang, M. (2009). Conflict management: A gap in business education curricula. *Journal of Education for Business*, 84(4), 240-245.
- Lawrence, E. J., Shaw, P., Baker, D., Baron-Cohen, S. dan David, A. S. (2004) Measuring empathy – Reliability and validity of the Empathy Quotient. *Psychological Medicine*, 34, 911-919.
- Lebar, O. (2006). *Penyelidikan kualitatif: Pengenalan kepada teori dan metod*. Tanjong Malim, Perak: Penerbit Universiti Pendidikan Sultan Idris.
- Lembaga Peperiksaan Malaysia. (2013). *Pentaksiran Kemahiran Berfikir Aras Tinggi*. Kuala Lumpur: Surya Sdn Bhd.

- Lencioni, P. (2002). *The five dysfunctions of a team: A leadership fable*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Levitats, Z. dan Vigoda-Gadot, E. (2017). Yours emotionally: How emotional intelligence infuses public service motivation and affects the job outcomes of public personnel. *Public Administration*, 95(3), 759–775.
- Liden, R. C. dan Antonakis, J. (2009). Considering context in psychological leadership research. *Human Relations*, 62(11), 1587-1605.
- Likert, R. (1974). *The method of constructing an attitude scale*. Dalam, Marannel, G.M.(Eds). *Scale: A sourcebook for behavioural*. Chicago, IL: Aldine Publishing Company.
- Linacre, J.M. (1994). Constructing measurement with many-facet Rasch model. Dalam, Wilson, M. (Eds). *Objective measurement: Theory into practice*. Norwood, NJ. Ablex.
- Linacre, J. M. (1998). Detecting multidimensionality: Which residual data-type works best? *Journal of Outcome Measurement*, 2(3), 266-283.
- Linacre, J.M. (1999). Estimation methods for Rasch measures. *Journal of Outcome Measurement*, 3: 382-405.
- Linacre, J. M. (2002). Optimizing Rating Scale Category Effectiveness. MESA Psychometric Laboratory, University of Chicago. *Journal of Applied Measurement* 3(1), 85-106.
- Linacre, J. M. (2004). Test Validity And Rasch Measurement: Contrast, Content, etc. *Rasch Measurement Transactions*, 18(1), 970-971.
- Linacre, J. M. (2005). *A user's guide and program Manual to Winsteps: Rasch Model Computer Program*. Chicago: MESA Press.
- Linacre, J.M. (2007). *A user's guide to WINSTEPS: Rasch-model computer program*. Chicago: MESA Press.
- Linacre, J. M. (2010). *A user's guide to WINSTEP: Rasch-model computer program*. Beaverton: Oregon.
- London, M. (2002). *Leadership development: Paths to self-insight and professional growth*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

- Lopez, D., Green, M. T., Carmody-Buhh, M. dan Garza-Ortiz, D. (2011). Reducing Employee Tekanan emosis – Practice Consideration-Oriented Leadership and Let Them Text, Kravis Leadership Institute. *Leadership Review, Vol. 11, Spring 2011*, pp. 144-156.
- Lord, F. M. (1980). *Applications of item response theory to practical testing problems*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Lord, M. dan Hall, T. (2005). Instructional Leadership. *International Journal of Education, 11(3)*, 2-5.
- Lord, R. G. dan Hall, R. J. (2005). Identity, deep structure and the development of leadership skill. *The Leadership Quarterly, 16(4)*, 591-615.
- Losier, M. J. (2010). *Law of connection Hukum Hubungan*. Edisi kedua. Selangor: PTS.
- Lowenthal, K. M. (2001). *An Introduction To Psychological Test and Scales*. Edisi kedua. University of London: Psychology Press.
- Magnano, P. , Craparo, G. dan Paolillo, A. (2016). Resilience and Emotional Intelligence : which role in achievement motivation R e s e a r c h. *International Journal of Psychological Research, 9(1)*, 9–20.
- Mahmud, Z., Saidfudin, M. dan Aziz, A. A. (2010). *Students Performance Evaluation For Learning Outcomes Measurement*. WSEAS Press.
- Manap, S. (2016). *Pemimpin Sekolah Rendah Dan Seni Mengurus Organisasi Cemerlang*. 1st. ed. Shah Alam: Work Smart Press.
- Mansor, M. (2015). *Guru Besar, Guru, Murid Dan Cabaran Alaf 21*. 1st ed. Johor Bahru: Tandan Emas Sdn. Bhd.
- Marshall, C dan Rossmann, G. B. (2011). *Designing qualitative research*. 5th. Ed. California: Sage Publications, Inc.
- Masreka, M. N. , Osman, M. A. F. , Ibrahim, Z. dan Mansord, A. N. (2014). Malaysian Computer Professional: Assessment of Emotional Intelligence and Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 172(2015)*, 238 – 245.
- Mat, C. (2012). *Kursus Kepimpinan Profesional*. 1st ed. Cheras: Utusan Publications & Distributors Sdn Bhd.

- Mat, T. (2012). Kecerdasan Emosi Menurut Persoektif Islam: Aplikasinya Dalam Membentuk Kepribadian Pemimpin. *Jurnal Pendidikan Nusantara*, 1(2), 42-56.
- Maxwell, J. A. (2005). *Qualitative research design. An interactive approach*. 2nd ed. USA: Sage Publications, Inc.
- Maxwell, J. C. (2011). *Rahsia Seni Berhuning (Everyone communicates few connect)*. 1st ed. Batu Caves: PTS Professional.
- Mayer, J.D., Caruso, D.R. dan Salovey, P. (2000). Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. *Intelligence* 27(4): 267-298.
- Mayer, J.D. dan Geher, G. (1996). Emotional intelligence and the identification of emotion. *Intelligence*. 22(2): 89-113.
- Mayer, J. D. dan Salovey, P. (1993). The intelligence of emotional intelligence. *Intelligence*, 17, 433-442.
- Mayer, J. D. dan Salovey, P. (1997). *What is emotional intelligence?* New York: Basic Books.
- Mayer, J. D. , Roberts, R. D. dan Barsade, S. G. (2008). Human abilities: emotional intelligence. *Annu. Rev. Psychol*, 59, 507-536.
- Mayer, J.D., Salovey, P. dan Caruso, D.R. (2002). *MSCEIT™ User Manual*. New York & Toronto: Multi-Health Systems Inc.
- Mayer, J.D., Salovey, P. dan Caruso, D.R. (2008). Emotional Intelligence New Ability or Eclectic Traits? *The American Psychological Association*, 63(6), 503–517.
- McCauley, C. D. dan Van Velsor, E. (Eds.). (2005). *The center for creative leadership handbook of leadership development*. San Francisco: Jossey-Bass.
- McMillan, J. H. dan Schumacher, S. (1984). *Research In Education*. Boston: Little, Brown & Company Limited.
- McRae, M. B. dan Short, E. L. (2010). *Racial and cultural dynamics in group and organizational life*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Meissen, G. (2010). Leadership lexicon. *The Journal of Kansas Civic Leadership Development*, 2(1), 78-81.
- Merriam, S. B. (2001). *Qualitative research and case study applications in Education*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.



PTTA UTHM
PUSAT TINDAKAN DAN PENYELIDIKAN TUN AMINAH

- Messick, S. (1989). Meaning and values in test validation: The science and ethics of assessment. *Education Researcher*, 18(2), 5-11.
- Ming, T. T. , Chung, L. T. dan Yi, C. W. (2011). A study on the relationship between leadership style, emotional intelligence, self-efficacy and organizational commitme: a case study of the banking industry in Taiwan. *African Journal of Business Management*, 5(13), 5319-5329.
- Mohd. Mahdzir, A. (2007). Penerokaan Ciri-Ciri Psikometrik Instrumen Pentaksiran Pemikiran Kritis Malaysia (IPPKM) dan Model Pemikiran Kritis. Tesis Doktor Falsafah, Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi: Fakulti Pendidikan.
- Mohamad, M. dan Jusoh, A. (2016). Kecerdasan Emosi dan Hubungannya dengan Amalan Kepimpinan. *Jurnal Psikologi dan Kaunseling*, 16(7), 12 – 15.
- Mohamad, Z. & Zulqarnain, H. (2009). *30 Strategi Membina Pengaruh*. 1st ed. Batu Caves: PTS Millenia Sdn Bhd.
- Mohd, A. & Hassan, A. (2002). *Bakat dan kemahiran memimpin*. Edisi kedua. Kampus PTS Pahang: PTS Publication & Distributor Sdn Bhd.
- Mok, M. dan Wright, B. (2004). *Overview of Rasch Model Families In Introduction To Rasch Measurement: Theory, Models and Applicaations*. Minnesota: Jam Press.
- Mok, S. S. (2013). *Elemen Kecerdasan Emosi*. 3rd ed. Puchong: Penerbitan Multimedia Sdn. Bhd.
- Mokri, H. S., Atan, M. R., & Hashim, S. (2013). Hubungan Antara Kepimpinan Transformasi Guru Besar Dengan Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Kebangsaan Kurang Murid Gemilang Tujuh Segamat, Johor.
- Monzania, L. , Ripolla, P. dan Peiró**b**, J. M. (2014). Winning the hearts and minds of followers: The interactive effects of followers' emotional competencies and goal setting types on trust in leadership. *Rev Latinoam Psicol*. 2015;47(1), 1-15.
- Mubarak, T. (2014). Perubahan Sekolah dan Kecerdasan Emosi. *Jurnal Pengurusan*, 10(2), 77 – 79.
- Muhamad, M. (2015). *Hubungan Ketua & Pekerja*. 1sted. Wangsa Maju: Institut Terjemahan & Buku Malaysia Berhad.



- Nafis, M. W. (2007). *Yakin Diri 9 Jalan Cerdas Emosi & Cerdas Spiritual*. 1sted. Wangsa Melawati: PTS Millenia Sdn Bhd.
- Najib, A. G. (1997). *Pembinaan dan Analisis Ujian Bilik Darjah*. Johor: UTM.
- Nanu, D. E. (2015). The Attachment Relationship with Emotional Intelligence and Well-Being. *Journal of Experiential Psychotherapy / Revista de PSIHOTerapie Experientiala*, 18(2), 20–27.
- Nash, L. dan Stevenson, H. (2004). Success that lasts. *Harvard Business Review*, 82(2), 101-110.
- Navas, M. D. C. O. (2014). The improvement of employability among Higher Education students: the use of emotional intelligence as an educational strategy. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 139(2014), 380 – 386.
- Nordin, N. (2011). The influence of emotional intelligence, leadership behaviour and organizational commitment on organizational readiness for change in higher learning institution. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 29(2011), 129 – 138.
- Nordin, N. (2012). Assessing emotional intelligence, leadership behaviour and organizational commitment in a higher learning institution. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 56(2012), 643 – 651.
- Northouse, P. (2010). *Leadership: Theory and practice*. 5th ed. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric Theory*. New York: Mc Graw Hill.
- Obradovica, V. , Jovanovicb, P. , Petrovica, D. , Mihica, M. dan Mitrovica, Z. (2012). Project managers' emotional intelligence - a ticket to success. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 74(2013), 274 – 284.
- Offerman, L. dan Phan, L. U. (2002). *Culturally intelligent leadership for a diverse world*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum & Associates.
- Ooi, I. dan Ismail, M. (2015). Mentoring and School Leadership. *Jurnal of Managemant*. 5(2), 17 – 21.
- Oza, H. (2014). Emotional intelligence as a predictor of I2 communication. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 186(2015), 424 – 430.
- Palmer, J. M. dan De Waal, E. (2011). School change and emotional intelligence. *J Soc Sci*, 26(3), 171-181.



- Palmer, B. , Walls, M. , Burgess, Z. dan Stough, C. (2000). Emotional intelligence and effective leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(1), 5-10.
- Pallant, J. (2001). *SPSS Survival Manual: A Step By Step Guide To Data Analysis Using SPSS for Windows. Version 10*. Illionis: Allen & Unwin.
- Pasiak, T. (2011). *Revolusi IQ.EQ.SQ*. 4th ed. Batu Caves: PTS Millenia Sdn Bhd.
- Pastora, I. (2014). Leadership and emotional intelligence: the effect on performance and attitude. *Procedia Economics and Finance*, 15(2014), 985 – 992.
- Patton, M.Q. (1991). *Qualitative evaluation and research methods*. 2nd ed. Newbury Park: Sage Publication.
- Pedersen, P. B. dan Pope, M. (2010). Inclusive cultural empathy for successful global leadership. *American Psychologist*, 65(8), 841–854.
- Perone, J. & Tucker, L. (2003). An exploration of triangulation of methodologies: Qualitative and quantitative methodology fusion in an investigation of perception of transit safety. Summary of Final Report. BC.
- Petrides, K. V. dan Furnham, A. (2000). On the dimensional structure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 29(2), 313-320.
- Petrides, K. V., Sangareau, Y., Furnham, A. dan Frederickson, N. (2006). Trait emotional intelligence and children's peer relations at school. *Social Development*, 15(3), 537-547.
- Pink, D. H. (2011). *Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us*. New York: Riverhead Books.
- Qistina, Hafiqi, Amry & Haqem (2016). *Kepimpinan dan EQ*. Shah Alam: Titian Takwa Sdn Bhd.
- Quah, C. S. (2009). Gaya pengurusan konflik dalam kalangan guru dan pentadbir di sekolah menengah. Tesis Doktor Falsafah. Universiti Malaya.
- Rahman, M. S. A. (2015). *Kuasa Kepimpinan Al-Fateh*. 12th ed. Batu Caves: PTS Millenia Sdn Bhd.
- Rahul, Karia, Patel & David (2013). School Culture Through Educational Leadership. *Journal of Psychology and Management*, 10(2), 5 -9.
- Rasch, G. (1980). *Probabilistics model for some intelligence and attainment test*. Chicago, IL: University of Chicago Press.



PTM
PERPUSTAKAAN TUN AMINAH

- Rauf, R. S. (2011). *Smart Heart*. 1st ed. Batu Caves: PTS Millennia Sdn Bhd.
- Reckase, M. (1979). Unifactor Latent Trait Models Applied To Multifactor Tests: Results and Implications. *Journal of Education Statistics*, 4, 207-230.
- Roberts, D. C. (2007). *Deeper learning in leadership: Helping college students find the potential within*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Robson, C. (2002) *Real World Research*. 2nd ed. Oxford: Blackwell Publishing.
- Rodiah, I. (2010). *Pemeriksaan Ciri-ciri Psikometrik dan Pembentukan Penanda Aras Pentaksiran Kemahiran Generik*. Universiti Kebangsaan Malaysia: Tesis Doktor Falsafah.
- Rosy, E. dan Patricia, E. (2012). Emotional Intelligence & Leadership. *Asia Journal of Management and Business Research*, 17(16), 221–223.
- Ruiz, E., Salazar, I. C. dan Caballo, V. E. (2012). Emotional intelligence, emotional regulation and styles/personality disorders . *Behavioral Psychology/ Psicología Conductual*, 20(2), 281–304.
- Selamat, Asri. (2007). Amalan Pentaksiran Pengajaran dan Pembelajaran Di SekolahSekolah Menengah Bestari Negeri Johor Darul Takzim. Tesis Doktor Falsafah. Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia.
- Saleem, D dan Shah, M. (2011). *Kepimpinan Terarah dan Terbimbing*. Shah Alam: Cemerlang Press.
- Salovey, P., Hsee, C.K. dan Mayer, J.D. (1993). *Emotional Intelligence and the SelfRegulation of Affect*. Dlm. *Wegner, D.M. & Pennebaker, J.W. (pnyt.) Handbook of Mental Control*. New Jersey: Prentice hall, Englewood Cliffs.
- Salovey, P. dan Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, cognition, and personality*, 9(3), 185–211.
- Sandra Cruza, S. , Carvalhob, A. L. dan Sousaa, P. (2014). Clinical supervision and emotional intelligence capabilities: e Excellence in clinical practice. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 171(2015), 153 – 157.
- Sangareau, S., Furnham, F. dan Frederickson, F. (2006). Developing A Better Understanding Of Leadership. *Journal of Educational Leadership*, 25(5), 714-730.



- Segal, A. (1997). Emotional intelligence and emotional creativity. *Journal of Leadership*, 75(2), 199-235.
- Seipp, B. (1991). Anxiety and academic performance: A meta-analysis of findings. *Anxiety Res.*, 4, 27-41.
- Shabnam dan Tung, N. S. (2013). Intelligence, emotional and spiritual quotient as elements of effective leadership. *Pertanika J. Soc. Sci. & Hum.* 21(1), 315 – 328.
- Shankman, M. L. dan Allen, S. J. (2008). *Emotionally Intelligent Leadership: A Guide for College Student*. 1st ed. San Francisco: Jossey-Bass.
- Shankman, M. L. & Allen, S. J. (2009). *Emotionally Intelligent Leadership A Guide For College Students*. CA: John Wiley & Sons.
- Shankman, M. L., Allen, S. J. dan Haber-Curran, P. (2015). *Emotionally Intelligent Leadership for Students: Facilitation and Activity Guide*. 2nd ed. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sharifi, M. dan Ahangary, S. (2015). On the Correlation Between Iranian Efl Learners `Self-Regulation Capacity and Their Self Efficacy. *Modern Journal of Language Teaching Methods*, 5(1), 342–350.
- Sidin, S. (2003). Kecerdasan emosi dan hubungannya dengan tekanan kerja dalam kalangan guru sekolah rendah di Malaysia. *Journal of Education, Psychology and Counseling NS*, 1(2), 01-16.
- Sipon, S. (2010). Tekanan emosi Kerja Guru - Punca, Kesan dan Strategi Daya Tindak. *Prosiding Seminar Profesion Perguruan*.
- Socas, J. (2018). Empathy: The Key Ingredient for Better Leadership. *International Leadership Journal*, 10(1), 97–110.
- Stein, E. , Mann, W. dan Papadogiannis, E. (2010). Make Your Workplace Great. *Leadership*, 5(10), 1-9.
- Steinhardt, S., Jaggars, J., Faulk, F dan Gloria, G. (2011). Self-efficacy As A Tekanan emosis-Coping Mechanism Among Leaders. *Journal of Leadership*, Vol. 7(21), 30-34. Stemler, S. (1998). Investigating the practical applications of content analysis. <http://www2.bc.edu/~stemler/contentanalysis.html>.
- Sternberg, R. J. (1996). *Successful Intelligence*. New York: Simon & Schuster.



PTIA UTHM
PERPUSTAKAAN FAKULTAS ILMU HUMANIAH

- Stringer, R. (2001). *Leadership and organizational climate*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Suhaimia, A. W. , Marzukia, N. A. dan Mustaffaa, C. S. (2014). The relationship between emotional intelligence and interpersonal communication skills in disaster management context: a proposed framework. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 155(2014), 110 – 114.
- Syed Salim, S. S. dan Nasir, R. (2010). Kesan kecerdasan emosi ke atas tekanan kerja dan niat berhenti kerja profesion perguruan. *Journal e-Bangi*, 5(1), 53-68.
- Subramanian, I. D. dan Chaw, L. Y. (2013). Emotional intelligence of leaders and organizational culture: evidence from it companies in Malaysia. *African Journal of Business Management*, 7(11), 882-890.
- Syamsuddin, N. T. (Ed.) (2014). *Air Putih Terapi Kesehatan Yang Mujarab*. Batu Caves: Ar Risalah Product Sdn Bhd.
- Tahir, L. M., Daud, K., Rahman, M. A. A. dan Mohamad, A. M. (2012). *Teori Dan Model Kepimpinan Dalam Pendidikan*. Universiti Teknologi Malaysia: Desktop Publisher.
- Taylor, S. N. (2010). Redefining leader self-awareness by integrating the second component of self-awareness. *Journal of Leadership Studies*, 3(4), 57-68.
- The Australian Curriculum National Standards* (2010) <http://v7.5.australiancurriculum.edu.au/>
- Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument (2010). Retrieved from <http://kilmann.com/conflict.html>
- Tichy, N. dan Bennis, W. (2008, May). Crisis leadership. *Leadership Excellence*, pp. 3-4.
- Tjosvold, D. dan Fang, S. S. (2004). Cooperative conflict management as a basis for training students in China. *Theory Into Practice*, 43(1), 80-86.
- Topaloglu, A. O. (2014). The study of college students' emotional intelligence qualities. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 152(2014), 1274 – 1281.
- Trochim, W. (2000). *The Research Methods Knowledge Base*. 2nd ed. Cincinnati: Atomic Dog Publishing.



PTIAUTIM
PERPUSTAKAAN TUNKU TUNJAMINAH

- Türksoya, A. , Keskinb, B. dan Duranc, C. (2014). Examining emotional intelligence and leadership skills of trainers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 185(2015), 117 – 122.
- Turculeț, A. (2014). Teachers for the 21st century. Will emotional intelligence make the difference? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 180(2015), 990 – 995.
- Türksoya, A. , Yancia, H. B. A. dan Güdera, I. (2014). Investigation of the emotional intelligence and metaprogram levels of sports administrators. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 185(2015), 203 – 207.
- Ubben, G. C., Hughes, L. W. dan Norris, C. J. (2016). *Principal, The: Creative Leadership for Excellence in Schools*. 8th Edition. United States: Pearson.
- Uhl-Bien, M., Marion, R. dan McKelvey, B. (2007). Complexity Leadership Theory: Shifting leadership from the industrial age to the knowledge era. *Leadership Quarterly*, 18(4), 298-318.
- Vongas, J. G. dan Al Hajj, R. (2015). The evolution of empathy and women’s precarious leadership appointments. *Frontiers in Psychology*.
- Wahab, S. (2007). *Pengurusan dan Pentadbiran Cemerlang Untuk Alaf Ini*. Kuala Lumpur: Prestasi Cemerlang.
- Wagman, W., Nunes, N. dan Lencioni, L. (2002). Emotional Intelligence Skills to Leadership and Decision Making. *Journal of Leadership*, 5(6), 202–220.
- Walter, R., B. dan Meredith, D., G. (1979). *Educational Research; An Introduction*. 3rd Edition. New York: Longman.
- Wan Abdul Rahman, W. A. dan Castelli, P. A. (2013). The Impact of Empathy on Leadership Effectiveness among Business Leaders in the United States and Malaysia. *International Journal of Economics, Business, and Management Studies*, 2(3), 83–97.
- Wasylyshyn, K. L. (2003). Executive coaching: An outcome study. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 55(2), 94–106.
- Weisinger, W. (1998). Emotional Intelligence and Its Role in Collaboration. *Leadership*, 18(1), 435-445.
- Whetten, D. A. dan Cameron, K. S. (2010). *Developing management skills*. 8th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.



PTIA (Pusat Penelitian dan Pengembangan Ilmu dan Teknologi)
 PERPUSTAKAAN TUNJUK AMINAH

- Widyarini, N. (2013). *Kunci Pengembangan Diri*. Batu Caves: Synergy Media.
- Wren, J. T. (1995). *The leader's companion: Insights on leadership through the ages*. New York: Free Press.
- Wright, B. D. dan Masters, G. N. (1982). *Rating Scale Analysis*. Chicago: MESA Press.
- Yaacob, D. (2014). Emotional Process – Critical Situations. *Jurnal Pendidik*, 2(2), 7 – 8.
- Yahya, A. , Mohamed, S. dan Abdullah, W. (2007). Kecerdasan Emosi Dan Kepemimpinan Pendidikan Dalam Pembentukan Sekolah Berkesan. *Jurnal Pendidikan ASIA*, 30(1), 113-126.
- Yahaya, A. H. dan Kim, T. S. (2010). Tekanan emosi Kerja Di Kalangan Guru Aliran Teknik Di Sekolah Menengah Teknik.
- Yahya, M. Z. dan Othman, M. S. (2015). *Tekanan emosi Islam Ada Penawarnya*. 1sted. Kuala Lumpur: Telaga Biru Sdn Bhd.
- Yukl, G. (2010) *Leadership in organizations* (7th ed.). Upper Saddle River, NY: Prentice Hall.
- Yusofa, R. , Ishaka, N. M. , Zahidia, A. M. , Abidinb, M. H. Z. dan Abu Bakara, A. Y. (2014). Identifying Emotional Intelligence Competencies among Malaysian Teacher Educators. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 159(2014), 485 – 491.
- Yusooff, F. , Desa, A. , Ibrahim, N. , Abd Kadir, N. B. dan Ab Rahman, R. M. (2013). A study of the relationship between EQ and personality among lecturers at a research university. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 114(2014), 351 – 354.
- Yong, B. (2013). Relationship between emotional intelligence, motivation, integrity, spirituality, mentoring and servant leadership practices. *Arts and social sciences journal*, 2013 (ASSJ-67).
- Yusof, H., Yunus, J. dan Musa, K. (2014). *Kaedah Penyelidikan Pengurusan Pendidikan*. 2nd ed. Seri Kembangan: Universiti Pendidikan Sultan Idris.
- Zaini, T. (2015). Intelligence, Emotional and Spiritual Quotient as Elements of Effective Leadership. *Jurnal Pengurusan dan Pendidikan*, 12(2), 17 – 19.
- Zander, R. S. dan Zander, B. (2000). *The art of possibility: Transforming professional and personal life*. New York: Penguin Books.



Zeng, J. dan Wyse, A. (2009). *Introduction to classical test theory*. Michigan Department of Education. W.Allegan. Lansing.

Zenger, J., Ulrich, D. dan Smallwood, N. (2000). The new leadership development. *Training & Development*, 54(3), 22-27.



PTTA UTHM
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH