

Perkaitan Antara Kecerdasan Emosi, Estim Diri dan Caragaya Kepimpinan Dalam Kalangan Pengawas Sekolah di Bandar Baru Bangi, Selangor

Mohamad Naquiddin Dahamat Azam
Mariani Mansor

Abstrak

Kajian ini bertujuan untuk menentukan perkaitan antara kecerdasan emosi (EQ) dan estim diri dengan caragaya kepimpinan dalam kalangan pengawas di Sekolah Menengah Kebangsaan Jalan Tiga (SMKJ3), Bandar Baru Bangi, Selangor. Kaedah persampelan bertujuan telah digunakan dan seramai 81 orang pengawas (40 lelaki dan 41 perempuan) di SMKJ3 dipilih sebagai responden kajian. Maklumat berkenaan EQ, estim diri dan caragaya kepimpinan setiap responden telah dikumpul dengan menggunakan set borang soal selidik yang dijawab sendiri oleh responden. Tahap estim diri dan kecerdasan emosi masing-masing diukur dengan *Rosenberg Self Esteem Scale* dan *The Assessing Emotional Scale* manakala caragaya kepimpinan pula diukur dengan menggunakan *Multifactor Leadership Questionnaire Form 6s*. Secara deskriptifnya, kajian ini mendapati majoriti remaja bersekolah di SMKJ3 mempunyai tahap estim diri dan kecerdasan emosi yang sederhana, manakala caragaya kepimpinan dominan mereka adalah caragaya kepimpinan transaksi. Hasil analisis perkaitan menggunakan pekali korelasi Pearson mendapati wujudnya perkaitan yang signifikan antara kecerdasan emosi ($r=0.478$, $p \leq 0.01$) dan estim diri ($r=0.266$, $p \leq 0.05$) dengan caragaya kepimpinan transformasi. Kajian juga mendapati terdapat perkaitan antara kecerdasan emosi dengan kepimpinan transaksi ($r=0.392$, $p \leq 0.01$) dan kepimpinan *laissez faire* ($r=-0.374$, $p \leq 0.01$). Justeru itu, dalam proses memperkasakan caragaya kepimpinan dalam kalangan pelajar, faktor-faktor psikologikal seperti kecerdasan emosi dan estim diri perlulah dititikberatkan.

Kata Kunci: *Estim Diri, Kecerdasan Emosi, Caragaya Kepimpinan*

PENDAHULUAN

Situasi pendidikan di Malaysia pada hari ini jelas menunjukkan peningkatan yang amat memberangsangkan. Peningkatan peratusan keputusan cemerlang yang ditunjukkan oleh para pelajar setiap tahun membuktikan sistem pengajaran dan pembelajaran yang dilaksanakan oleh Kementerian Pelajaran Malaysia berkesan dalam menghasilkan insan yang tinggi nilai intelektualnya. Perkembangan ini dilihat sejajar dengan hasrat negara dalam melahirkan pelajar dan mahasiswa yang cemerlang, gemilang dan terbilang yang telah direncanakan melalui Falsafah Pendidikan Kebangsaan. Dalam falsafah pendidikan tersebut, matlamat yang ingin dicapai adalah untuk mewujudkan insan yang seimbang dan harmonis dari segi intelek, rohani, emosi dan jasmani berlandaskan kepercayaan dan kepatuhan kepada Tuhan sekalian alam (Kementerian Pelajaran Malaysia, 2009). Secara tidak langsung, matlamat yang telah ditetapkan dalam falsafah pendidikan ini dapat memberi kesan yang positif kepada konsep modal insan.

Memandangkan wawasan negara kini menuju kepada sebuah negara yang maju, modal insan memainkan peranan penting dalam memacu kemajuan negara ini selain daripada kecanggihan teknologi. Individu yang produktif dan berkualiti merupakan objektif yang ingin dicapai oleh kerajaan melalui program-program yang dibentuk berdasarkan konsep modal insan. Komitmen kerajaan dalam memperkasakan modal insan dalam kalangan pelajar sekolah jelas ditunjukkan ketika mantan Perdana Menteri Malaysia, Tun Abdullah bin Hj. Ahmad Badawi, membentangkan Bajet Tahun 2008 di Dewan Rakyat pada 7 September 2007 (Bank Negara Malaysia, 2009). Dalam pembentangan tersebut, mantan Perdana Menteri telah menggalakkan para pelajar menyertai kegiatan persatuan dan kepimpinan yang dianjurkan oleh pihak sekolah. Demi memupuk minat pelajar dalam aktiviti kokurikulum, pihak kerajaan akan membekalkan sepasang pakaian seragam percuma kepada pelajar daripada keluarga berpendapatan rendah. Bagi memperkasakan modal insan dalam kalangan pelajar, kepimpinan yang berkualiti merupakan antara perkara yang perlu dititikberatkan (Bank Negara Malaysia, 2009). Salah satu cara untuk mengenal pasti kepimpinan yang berkualiti adalah berdasarkan caragaya kepimpinan seseorang individu.

Secara amnya, terdapat tiga jenis caragaya kepimpinan iaitu transformasi, transaksi dan *laissez faire*. Daripada tiga bentuk kepimpinan tersebut, kepimpinan berkualiti dan berkesan dapat dilihat secara ketara pada individu yang memegang caragaya kepimpinan transformasional. Perkara ini telah diperjelaskan oleh Abdullah dan Ainol (2008) melalui tiga ciri-ciri pemimpin transformasi iaitu berkarisma, bersikap prihatin terhadap orang bawahan serta mempunyai nilai intelektual yang tinggi. Situasi ini jelas berbeza daripada pemimpin jenis transaksi yang dicirikan sebagai individu yang mengutamakan aspek ganjaran dan hukuman dalam kepimpinan mereka.

Selain itu, pemimpin yang mempunyai sifat kepimpinan transformasi juga mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi nilai diri pengikut daripada bersikap mengutamakan kepentingan sendiri kepada mementingkan faedah

berkumpulan (Abdullah et al., 2008). Hasilnya, perkara-perkara negatif yang mungkin ditimbulkan oleh orang bawahan seperti mementingkan diri sendiri, tamak, dendam dan benci dapat dihindarkan. Kondisi ini sangat berbeza dengan pemimpin yang memegang caragaya *laissez-faire* iaitu jenis kepimpinan yang tidak bertanggungjawab dalam menguruskan orang yang dipimpin. Menurut Bass (1990), ketua yang bersikap *laissez-faire* akan memberikan pekerja kebebasan untuk melakukan pekerjaan tanpa melakukan apa-apa penilaian terhadap para pekerja. Situasi ini menyebabkan sistem pengurusan organisasi menjadi kurang berkesan, selain mutu kerja pekerja yang kurang memberangsangkan (Bass, 1990).

Pemimpin yang berkualiti dan berkesan dapat memberikan kebaikan dan faedah kepada orang bawahan serta organisasi. Leban dan Zulauf (2004) misalnya, menyatakan pemimpin yang mempamerkan tingkah laku kepimpinan transformasi dalam organisasi dapat membantu dalam meningkatkan prestasi organisasi melalui kemahiran interpersonal yang berkesan. Melalui medium ini, segala cabaran dan permasalahan yang dihadapi oleh organisasi dan individu di dalam organisasi dapat diselesaikan secara demokratik melalui perbincangan yang berkesan. Keadaan ini secara tidak langsung dapat membawa kepada satu bentuk persekitaran kerja yang kondusif dan efektif antara pemimpin dan pengikut.

Pemimpin yang berkualiti dan efektif dapat dibentuk melalui perkembangan sahsiah diri yang positif. Berdasarkan kepada beberapa penulisan terdahulu, estim diri (Baumeister, Campbell, Krueger & Vohs, 2003) dan kecerdasan emosi (Sivanathan & Fekken, 2002; Mandel & Pherwani, 2003; Palmer, Walls, Burgess & Stough, 2001) merupakan antara faktor yang dikenal pasti memainkan peranan dalam membentuk sahsiah diri yang positif.

Estim diri secara umumnya merupakan satu kesedaran global berkenaan nilai dan keyakinan diri (Lawrence, 2006). Individu yang mempunyai estim diri yang tinggi dicirikan sebagai individu yang mempunyai keyakinan kepada diri sendiri (Baumeister et al, 2003) berbanding individu yang mempunyai estim diri yang rendah yang lebih cenderung untuk melakukan tingkah laku delikuen (Donnellan, Trzeski, Robins, Moffitt & Caspi, 2005). Menurut Fox (2000) estim diri yang tinggi mempunyai perkaitan dengan beberapa aspek positif manusia seperti daya tahan kepada tekanan, kepuasan hidup, kecemerlangan akademik dan kerjaya serta kepimpinan seseorang individu (Fox, 2000).

Berlainan perspektif daripada konsep estim diri, kecerdasan emosi pula didefinisikan sebagai suatu kebolehan untuk memerhatikan perasaan dalam diri sendiri dan orang lain, dapat membezakan emosi dan menggunakan maklumat ini untuk tujuan membantu seseorang itu dalam bertingkah laku dan berfikir (Salovey dan Grewal, 2005). Menurut Goleman (1996), kecerdasan emosi merupakan salah satu faktor yang membawa kepada kepimpinan yang berkesan. Pernyataan ini tidak dapat disangkal kerana beberapa kajian lepas berjaya membuktikan bahawa kemahiran secara holistik terhadap emosi (menerima, mengurus,

memahami, mengguna) dapat membantu seseorang individu untuk memimpin sesebuah organisasi dengan cekap dan berkesan.

Antara pengkaji awal yang membuat kajian berkenaan perhubungan kecerdasan emosi dengan kepimpinan berkesan adalah Palmer et al. (2001). Dalam kajian yang dijalankan oleh Palmer et al. (2001) ke atas 43 pelajar dan bekas pelajar di Universiti Swinsburne, Australia, didapati kecerdasan emosi mempunyai perhubungan yang signifikan terhadap tiga elemen kepimpinan transformasi iaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasi dan pertimbangan individu dan satu elemen kepimpinan transaksi iaitu ganjaran kontingen. Hubung kait yang wujud antara kecerdasan emosi dan kepimpinan transformasi ini adalah relevan kerana dalam kepimpinan transformasi, aspek pengendalian dan pengurusan emosi yang baik amat ditekankan.

Seperti yang diketahui umum, pengawas sekolah merupakan satu badan pelajar yang bertanggungjawab dalam membantu pihak pengurusan sekolah dalam membanteras masalah disiplin dalam kalangan pelajar di sekolah. Kewujudan badan ini secara tidak langsung memudahkan proses pemantauan oleh pihak sekolah kerana semua anggota badan ini terdiri daripada pelajar sekolah. Namun begitu, skop tugas mereka untuk membanteras salah laku kepada caragaya kepimpinan pengawas di sekolah. Elemen ganjaran dan hukuman diaplikasi supaya matlamat untuk membanteras salah laku pelajar tercapai.

Pendekatan "pertukaran" dalam kepimpinan pengawas sekolah ini walau bagaimanapun tidak menampakkan kesan yang memberangsangkan. Perkara ini dibuktikan dengan perangkaan salah laku pelajar oleh Kementerian Pelajaran Malaysia (2008) iaitu jumlah kes salah laku pada tahun 2006 adalah sebanyak 66,528 kes dan pada tahun 2007 sebanyak 59,000 kes dicatatkan. Walaupun penurunan dicatatkan pada jumlah kes, namun bilangan kes salah laku yang melibatkan pelajar boleh diklasifikasikan pada tahap yang tinggi. Daripada statistik tersebut, dinyatakan enam jenis salah laku yang sering dikesan dilakukan oleh pelajar-pelajar di Malaysia seperti tingkah laku berunsur jenayah, tingkah laku berunsur keculahan, kurang sopan, laku musnah, kekemasan diri, ponteng sekolah dan kenakalan.

Sehubungan dengan itu, corak kepimpinan pengawas di sekolah perlu berlandaskan elemen-elemen kepimpinan transformasi selain diperkuatkan dengan dimensi kecerdasan emosi dan estim. Sebelum perubahan diimplementasikan, gambaran semasa berkenaan estim diri, kecerdasan emosi dan caragaya kepimpinan pengawas sekolah perlu diambil kira. Justeru itu, kajian ini dikemukakan bagi memberi gambaran awal terhadap faktor-faktor yang berpotensi mempunyai hubung kait dengan caragaya kepimpinan dalam kalangan pengawas sekolah seperti kecerdasan emosi dan estim diri. Selain itu, setiap angkuah kajian telah dianalisis secara deskriptif untuk melihat taburan data kajian.

METODOLOGI

Reka bentuk Kajian

Reka bentuk korelasi menggunakan kaedah survei telah diaplikasikan dalam mengumpulkan maklumat berkenaan kecerdasan emosi, estim diri dan caragaya kepimpinan dalam kalangan responden. Satu set borang soal selidik telah dibina berdasarkan skala-skala pengukuran oleh pengkaji-pengkaji terdahulu untuk mengumpulkan maklumat kajian.

Persampelan

Seramai 81 orang pengawas yang berumur antara 14 hingga 17 tahun telah terlibat sebagai responden kajian. Daripada jumlah tersebut, seramai 40 responden adalah lelaki dan 41 orang adalah responden perempuan. Persampelan bertujuan telah diaplikasikan dalam pemilihan responden daripada kalangan pengawas di Sekolah Menengah Kebangsaan Jalan Tiga. Beberapa kriteria diletakkan dalam menggunakan persampelan bertujuan seperti responden yang terlibat adalah merupakan pengawas yang belajar di sekolah berasrama berstatus luar bandar. Sekolah Menengah Kebangsaan Jalan Tiga menepati ciri-ciri sekolah untuk dijadikan lokasi kajian.

Prosedur

Maklumat kajian dikumpulkan dengan menggunakan borang soal selidik yang telah diedarkan dan diisi sendiri oleh responden. Namun begitu, terlebih dahulu satu taklimat tentang tujuan kajian dan panduan menjawab telah diberikan kepada responden. Responden telah diperuntukkan masa selama seminggu untuk melengkapkan soal selidik yang diberikan sebelum menyerahkannya kepada guru pengawas untuk diserahkan kembali kepada pengkaji. Borang soal selidik yang digunakan dalam kajian ini dibentuk berdasarkan kepada tujuan kajian dan mengandungi empat bahagian iaitu latar belakang responden dan keluarga, skala pengukuran estim diri, skala pengukuran kecerdasan emosi serta caragaya kepimpinan responden.

Pengukuran

Angkubah bersandar

Caragaya kepimpinan

Caragaya kepimpinan responden diukur dengan menggunakan *Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) Form 6s* yang mengandungi 21 item di mana pengukuran ini menunjukkan dimensi bentuk kepimpinan daripada tiga faktor iaitu faktor transformasi, faktor transaksi dan *laissez faire* (Bass & Avolio, 1992). Menurut *Philippine American Chamber of Commerce of Oregon* (2004), setiap faktor mempunyai tingkah laku kepimpinan yang tersendiri. Di bawah faktor transformasi, terdapat empat tingkah laku kepimpinan iaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual dan pertimbangan individual. Di bawah faktor transaksi, terdapat dua tingkah laku kepimpinan iaitu ganjaran kontingen dan pengurusan melalui penerimaan. Di bawah faktor ketiga iaitu *laissez faire*,

terdapat satu tingkah laku kepimpinan iaitu tingkah laku *laissez faire*. Dalam mengukur corak kepimpinan *laissez faire*, item-item yang diwujudkan adalah berbentuk negatif. Antara soalan-soalan yang dikemukakan adalah:

- i) Saya selesa membenarkan orang lain melakukan kerja dengan cara yang sama.
- ii) Saya tidak akan bertanya dengan terperinci pada orang lain melainkan apa yang sepatutnya.

Setiap item yang dikemukakan dinilai dengan menggunakan skala Likert skala 5-mata. Jumlah skor dikira berdasarkan skala likert: 1 (tidak sesekali) sehingga 5 (kerap). Skor akan diperolehi berdasarkan setiap hasil tambah pada semua item yang berada dalam ketiga-tiga komponen caragaya kepimpinan. *Multifactor Leadership Questionnaire* mempunyai tahap reliabiliti yang tinggi di mana realibiliti untuk setiap faktor kepimpinan menunjukkan julat antara .74 dan .90 (Bass & Avolio, 2000). Dalam kajian ini, setiap faktor kepimpinan menunjukkan julat antara 0.236 hingga 0.839.

Angkubah bebas

Estim diri

Tahap estim sendiri responden telah diukur dengan menggunakan Skala Estim Diri Rosenberg (Rosenberg, 1965) yang mengandungi 10 item yang dinilai berdasarkan skala Guttman iaitu 1 (sangat tidak setuju) hingga 4 (sangat setuju). Daripada 10 item yang dikemukakan, lima item merupakan item positif dan lima item selebihnya merupakan item negatif yang perlu dikod semula. Julat skor instrumen ini adalah di antara 10 sehingga 40. Responden yang mencatatkan skor yang tinggi dalam skala ini merupakan individu yang memiliki estim diri yang tinggi. Berbeza dengan kajian lepas (Lockett and Harrell, 2003) yang mencatatkan nilai alpha yang tinggi iaitu 0.84, reliabiliti skala estim diri Rosenberg dalam kajian ini mencatatkan nilai alpha yang sederhana iaitu 0.68.

Kecerdasan emosi

Kecerdasan emosi responden diukur dengan menggunakan *Assessing Emotion Scale* (Shutte, Malouff, Hall, Haggerty, Cooper, Golden & Dornheim, 1998) yang mengandungi 33 item di mana setiap item yang dikemukakan adalah digunakan untuk mengukur kesemua dimensi model kecerdasan emosi yang dikemukakan oleh Salovey dan Mayor (Cherniss, 2000). Daripada 33 item yang dikemukakan di dalam skala kecerdasan emosi ini, sebanyak 10 item mengukur persepsi emosi responden, 9 item mengukur pengurusan emosi diri, 8 item mengukur pengurusan emosi dengan orang lain (kemahiran sosial) dan 6 item lagi mengukur penggunaan emosi (Shutte et al., 2009).

Setiap item yang dikemukakan dalam skala *Assessing Emotion Scale* dinilai dengan menggunakan skala Likert berskala 5-mata. Jumlah skor dikira berdasarkan skala Likert: 1 (sangat tidak setuju) sehingga 5 (sangat setuju). Daripada 33 item yang dikemukakan, terdapat 3 item yang bersifat negatif dan perlu dikodkan semula iaitu item nombor 5, 28, dan 33. Contoh soalan yang dikemukakan oleh item-item negatif adalah:

- i) Saya berasa sukar untuk memahami mesej bukan lisan (*non-verbal*) orang lain.
- ii) Apabila saya menghadapi sesuatu cabaran, saya menyerah kalah kerana saya percaya bahawa saya akan gagal.

Ketiga-tiga item dikodkan semula di mana skala 1=5, 2=4, 3=3, 4=2, 5=1. Julat skor instrumen ini adalah di antara 0 sehingga 96. Skor yang tinggi menunjukkan responden mempunyai tahap kecerdasan emosi yang tinggi. *Assessing Emotion Scale (AES)* mempunyai tahap reliabiliti yang tinggi di mana nilai alpha yang ditunjukkan ialah 0.90 (Teh, 2001). Reliabiliti AES dalam kajian ini turut menunjukkan nilai alpha yang tinggi iaitu 0.911.

Analisis Data

Data yang telah diperolehi dianalisis dengan menggunakan *Statistical Package for the Social Science Windows (SPSS)* versi ketiga belas. Statistik diskriptif seperti frekuensi, peratus, min, mod dan median digunakan bagi menentukan ciri taburan data. Selain itu, satu bentuk analisis statistik inferensi iaitu Pekali Korelasi Pearson digunakan untuk menguji perkaitan di antara angkubah bebas terhadap angkubah bersandar iaitu perkaitan kecerdasan emosi dengan caragaya kepimpinan dan perkaitan estim sendiri dengan caragaya kepimpinan.

HASIL KAJIAN DAN PERBINCANGAN

Profil latar belakang

Umur responden yang terlibat dengan kajian ini adalah di antara 14 tahun sehingga 17 tahun (purata = 15.12 tahun, sisihan piawai = 1.288). Peratusan setiap peringkat umur adalah berbeza di mana responden yang berumur 14 tahun mencatatkan peratusan yang paling tinggi iaitu 51.9% berbanding responden berumur 15 tahun (4.9%), 16 tahun (21.0%) dan 17 tahun (22.2%). Peratusan yang sama juga dicatatkan pada tingkatan responden kerana di dalam sistem pelajaran sekolah menengah, umur mempunyai perkaitan dengan tingkatan pembelajaran iaitu pelajar yang berumur 13 tahun berada di tingkatan satu, 14 tahun di tingkatan dua, 15 tahun di tingkatan tiga, 16 tahun di tingkatan empat dan pelajar berumur 17 tahun di tingkatan lima. Peratusan yang berbeza adalah disebabkan oleh jumlah responden yang terhad dan persampelan bertujuan telah digunakan dalam memilih responden. Dalam analisis yang telah dijalankan, didapati peratusan responden lelaki dan perempuan tidak mempunyai perbezaan yang ketara iaitu 49.4% responden adalah lelaki dan selebihnya (50.6%) adalah responden perempuan.

Majoriti responden di dalam kajian ini mempunyai bilangan adik-beradik di antara empat hingga enam orang. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis data di mana peratusan bagi kategori tersebut adalah sebanyak 59.3%, berbanding dua kategori lain iaitu satu hingga tiga orang adik-beradik (28.4%) dan 7 hingga

9 orang adik-beradik (6.2%). Dari segi aturan kelahiran pula, didapati majoriti responden yang terlibat dalam kajian ini adalah merupakan anak pertengahan (45.7%), diikuti oleh responden yang merupakan anak bongsu (24.7%) dan anak sulung (23.5%).

Tahap Estim Diri, Tahap Kecerdasan Emosi dan Caragaya Kepimpinan Responden

Jadual 1 menunjukkan tahap estim diri dan tahap kecerdasan emosi responden kajian.

Jadual 1: Tahap estim diri dan kecerdasan emosi pengawas di Sekolah Menengah Kebangsaan Jalan Tiga (SMKJ3)

Angkubah	n (%)	Purata	S.P	Min	Maks
Estim Diri (n=78)		28.03	3.964	20	38
10 – 20 (<i>rendah</i>)	1 (1.3)				
21 – 30 (<i>sederhana</i>)	58 (74.4)				
31- 40 (<i>tinggi</i>)	19 (24.4)				
Kecerdasan Emosi (n=76)		120.21	120.50	73	160
<i>Skor rendah</i> (33 – 77)	1 (1.3)				
<i>Skor sederhana</i> (78 – 121)	40 (52.6)				
<i>Skor Tinggi</i> (122 – 165)	35 (46.1)				

(S.P = Sisihan Piawai, Min = Minimum, Maks = Maksimum)

Estim diri

Berdasarkan Jadual 1, rata-rata responden memiliki estim diri yang sederhana berdasarkan purata skor pada pengukuran estim diri Rosenberg (1965) iaitu 28.03 dan sisihan piawai=3.964. Daripada 78 orang responden yang berjaya melengkapkan skala estim diri Rosenberg (1965), seramai 24.4% memperolehi skor estim diri yang tinggi manakala selebihnya 74.4% memperolehi skor sederhana dan 1.3% memperolehi skor rendah. Daripada julat skor antara 10 sehingga 40, skor maksimum yang telah dicatatkan oleh responden dalam skala estim diri Rosenberg (1965) adalah 38 manakala skor minimum pula adalah 20.

Kecerdasan emosi

Majoriti responden yang terlibat dalam kajian ini memperolehi skor yang sederhana pada skala kecerdasan emosi oleh Shutte et al. (1998). Merujuk kepada Jadual 1, hasil kajian mendapati purata skor kecerdasan emosi bagi

responden adalah 120.21 (sisihan piawai = 120.50). Daripada 76 responden yang berjaya melengkapkan *Assessing Emotional Scale* (Schutte et al., 1998), seramai 46.1% tergolong sebagai individu yang mempunyai tahap kecerdasan emosi yang tinggi manakala 52.6% mendapat skor kecerdasan emosi yang sederhana dan 1.3% responden memperolehi skor rendah.

Jadual 2 menunjukkan purata skor responden dalam subskala kecerdasan emosi.

Jadual 2: Purata skor pada subskala kecerdasan emosi pengawas Sekolah Menengah Kebangsaan Jalan Tiga (n = 81)

Kecerdasan Emosi	Purata
i) Persepsi emosi	34.61
ii) Pengurusan emosi diri	32.37
iii) Kemahiran sosial	28.49
iv) Penggunaan emosi	22.05

Skor purata yang diperoleh responden bagi subskala kecerdasan emosi iaitu persepsi emosi, pengurusan emosi diri, pengurusan emosi dengan orang lain (kemahiran sosial) dan penggunaan emosi ditunjukkan dalam Jadual 2. Daripada empat subskala tersebut, hanya purata skor bagi subskala penggunaan emosi sahaja yang berada pada tahap yang tinggi berbanding tiga subskala yang lain berada pada tahap yang sederhana. Keadaan ini menunjukkan responden lebih mahir dalam penggunaan emosi berbanding mempersepsi dan menilai emosi diri dan orang lain.

Salovey dan Grewal (2005) misalnya melihat kecerdasan emosi sebagai salah satu faktor penting yang dapat membawa kepada kejayaan dalam kehidupan. Melalui model kecerdasan emosi cabang empat oleh Salovey dan Mayer (1997), keempat-empat dimensi emosi seperti penerimaan emosi, pemahaman emosi, pengurusan emosi dan penggunaan emosi perlu berpadu dalam menghasilkan konsep kecerdasan emosi yang berkesan. Malahan, penerimaan emosi diistilahkan sebagai elemen yang paling asas dalam kecerdasan emosi (Salovey & Grewal, 2005). Gagal dalam menerima dan menggunakan emosi dapat memberi kesan kepada aspek psikologi diri seseorang individu seperti melakukan tingkah laku yang devian selain gagal dalam mewujudkan perhubungan positif dengan persekitaran sekeliling (Brackett, Mayer & Warner, 2004).

Caragaya kepimpinan

Caragaya kepimpinan pengawas yang terlibat dalam kajian ini dibentang dalam Jadual 3.

Jadual 3: Caragaya kepimpinan pengawas Sekolah Menengah Kebangsaan Jalan Tiga (n = 81)

Caragaya Kepimpinan	Purata
Kepimpinan Transformasi	9.71
i) Pengaruh ideal	10.05
ii) Motivasi inspirasi	9.84
iii) Stimulasi intelektual	9.13
iv) Pertimbangan individu	9.82
Kepimpinan Transaksi	10.11
i) Ganjaran kontingen	8.95
ii) Pengurusan melalui penerimaan	11.26
Kepimpinan <i>Laissez Faire</i>	8.03

Caragaya kepimpinan responden kajian ditentukan dengan menggunakan *Multifactor Leadership Questionnaire Form 6s (MLQ 6s)* di mana caragaya kepimpinan dibahagikan kepada tiga jenis iaitu kepimpinan transformasi, kepimpinan transaksi dan kepimpinan *laissez faire*. Dalam menentukan caragaya kepimpinan, purata skor bagi setiap caragaya kepimpinan dibandingkan dan purata skor bagi caragaya kepimpinan tertinggi merupakan caragaya kepimpinan dominan yang dipunyai responden.

Berdasarkan kepada Jadual 3, didapati responden kajian lebih cenderung mempunyai caragaya kepimpinan transaksi berbanding kepimpinan transformasi dan *laissez faire*. Kesimpulan ini dibuat berdasarkan purata skor tertinggi yang dicatatkan responden pada kepimpinan transaksi iaitu 10.11, berbanding purata skor pada kepimpinan transformasi iaitu 9.71 dan kepimpinan *laissez faire* 8.03. Skor bagi setiap caragaya kepimpinan ini diperoleh berdasarkan skor responden pada subfaktor bagi ketiga-tiga caragaya kepimpinan.

Perkaitan antara estim diri dengan caragaya kepimpinan

Daripada analisis statistik inferensi yang dijalankan ke atas angkubah kajian, pengkaji mendapati bahawa daripada tiga corak kepimpinan responden, hanya kepimpinan transformasi yang didapati mempunyai perkaitan yang signifikan dengan estim diri.

Jadual 4: Analisis Korelasi Pearson di antara estim diri dan caragaya kepimpinan (n=81)

Angkubah	nilai r
Kepimpinan Transformasi (Jumlah)	0.266*
i) Pengaruh ideal	0.240*
ii) Motivasi inspirasi	0.294*
iii) Stimulasi intelektual	0.200
iv) Pertimbangan individu	0.149
Kepimpinan Transaksi	0.126
i) Ganjaran kontingen	0.049
ii) Pengurusan melalui pengecualian	0.156
Kepimpinan <i>Laissez Faire</i>	-0.126

Nota: * $p \leq 0.05$

Berdasarkan Jadual 4, secara keseluruhannya hasil kajian mendapati bahawa estim diri hanya mempunyai perkaitan yang signifikan dengan caragaya kepimpinan transformasi ($r = .266, p \leq 0.05$). Analisis lebih terperinci mendapati wujud perkaitan yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan dua elemen dalam kepimpinan transformasi iaitu pengaruh ideal ($r=0.240, p \leq 0.05$) dan motivasi inspirasi ($r=0.294, p \leq 0.05$). Namun begitu, estim diri tidak berkait secara signifikan dengan kepimpinan transaksi dan *laissez faire*. Secara umumnya, hasil kajian ini menyokong hasil penulisan oleh Baumeister et al. (2003) iaitu seseorang yang mempunyai tahap estim yang tinggi, mereka akan lebih cenderung mempunyai caragaya kepimpinan transformasi dan mempamerkan ciri-ciri seperti membuat keputusan tanpa tekanan dan boleh mempengaruhi orang lain.

Perkaitan antara tahap kecerdasan emosi dengan caragaya kepimpinan

Jadual 5 menunjukkan hasil ujian korelasi Pearson antara kecerdasan emosi dan caragaya kepimpinan transformasi, transaksi dan *laissez faire*.

Jadual 5: Hasil analisis korelasi Pearson di antara kecerdasan emosi dan caragaya kepimpinan (n=81)

Caragaya kepimpinan	nilai r
Kepimpinan Transformasi (keseluruhan)	0.478**
i) Pengaruh ideal	0.408**
ii) Motivasi inspirasi	0.492**
iii) Stimulasi intelektual	0.302**
iv) Pertimbangan individu	0.385**

Kepimpinan Transaksi (keseluruhan)	0.392**
i) Ganjaran kontingen	0.150
ii) Pengurusan melalui pengecualian	0.535**
Kepimpinan <i>Laissez Faire</i>	-0.374**

Nota: ** $p \leq 0.01$

Hasil kajian menunjukkan kecerdasan emosi mempunyai perkaitan yang signifikan dengan caragaya kepimpinan transformasi ($r=0.478$, $p \leq 0.01$). Hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi dan kepimpinan transformasi ini wujud kerana kedua-dua elemen tersebut menitikberatkan satu komponen yang sama iaitu hubungan interpersonal. Menurut Goleman (1996), elemen kecerdasan emosi yang melibatkan perhubungan interpersonal iaitu pengurusan emosi dengan orang lain dapat membantu dalam memperkasakan keberkesanan kepimpinan seseorang pemimpin.

Analisis secara mendalam mendapati wujud perkaitan yang amat signifikan antara kecerdasan emosi dengan elemen-elemen kepimpinan transformasi seperti pengaruh ideal ($r=0.408$, $p \leq 0.01$), motivasi inspirasi ($r=0.492$, $p \leq 0.01$), stimulasi intelektual ($r=0.302$, $p \leq 0.01$) dan pertimbangan individu ($r=0.385$, $p \leq 0.01$). Dapatan kajian ini menyokong kajian terdahulu yang dilakukan oleh Palmer et al. (2001) ke atas 43 pelajar dan bekas pelajar di Pusat Inovasi dan Universiti Swinsburne, Australia. Hasil kajian oleh Palmer et al. (2001) mendapati kecerdasan emosi mempunyai perhubungan yang signifikan dengan tiga elemen kepimpinan transformasi iaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasi dan pertimbangan individu. Selain itu, kajian oleh Leban dan Zulauf (2004) ke atas 24 orang pengurus projek juga memperolehi hasil yang sama dengan kajian oleh Palmer et al. (2001).

Jadual 5 juga menunjukkan perkaitan signifikan yang positif antara kecerdasan emosi dengan caragaya kepimpinan transaksi ($r=.392$, $p \leq 0.01$). Perkaitan signifikan yang wujud ini membuktikan bahawa kepimpinan transformasi dan transaksi adalah saling menyokong (Jamaliah et al., 2006). Walaupun secara konseptual kedua-dua caragaya kepimpinan ini mempunyai banyak perbezaan, namun begitu tiada jurang pemisah yang jelas antara kepimpinan transformasi dan transaksi. Justeru itu, seseorang pemimpin harus menitikberatkan kedua-dua caragaya kepimpinan tersebut agar ianya selari dengan kehendak dan keperluan organisasi dan pengikut.

Hasil analisis secara mendalam terhadap elemen kepimpinan transaksi mendapati perkaitan yang signifikan hanya wujud antara kecerdasan emosi dan pengurusan melalui pengecualian ($r=.535$, $p \leq 0.01$). Keputusan ini dilihat berbeza dengan dapatan kajian oleh Palmer et al. (2001) yang telah mendapati wujud perhubungan yang positif antara kecerdasan emosi dengan ganjaran kontingen manakala hubungan antara kecerdasan emosi dan pengurusan melalui pengecualian tidak menunjukkan keputusan yang signifikan. Perbezaan

ini berpunca daripada dimensi kecerdasan emosi yang diukur. Dalam kajian Palmer et al. (2001), dimensi kecerdasan emosi yang diuji adalah pemerhatian dan pengurusan emosi. Manakala, dalam kajian ini kecerdasan emosi diuji berdasarkan empat dimensi emosi iaitu persepsi emosi, pengurusan emosi diri, pengurusan emosi dengan orang lain dan penggunaan emosi.

Jadual 5 turut menunjukkan perkaitan signifikan yang negatif di antara kecerdasan emosi dengan caragaya kepimpinan *laissez faire* ($r=-.374, p \leq 0.01$). Dapatan ini menunjukkan responden yang mempunyai tahap kecerdasan emosi yang tinggi, kurang cenderung untuk mempunyai caragaya kepimpinan *laissez faire*. Hasil kajian ini menyokong penemuan kajian yang diperolehi oleh Gardner et al. (2002). Hasil kajian oleh Gardner et al. (2002) ke atas 101 orang pengurus berpangkat tinggi mendapati ketua yang mempunyai ciri kepimpinan *laissez faire* tidak berjaya untuk memahami perasaan diri sendiri dan orang lain serta tidak mampu mengawal emosi sendiri.

PERBINCANGAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN

Walaupun banyak kajian yang telah dilakukan oleh pengkaji-pengkaji barat dalam membuktikan perkaitan antara estim diri, kecerdasan emosi dan caragaya kepimpinan, namun begitu kajian seumpama ini kurang diberi perhatian oleh para penyelidik di Malaysia. Selain itu, antara keunikan kajian ini adalah responden kajian yang terdiri daripada pengawas sekolah. Kerap kali apabila persoalan berkenaan caragaya kepimpinan diutarakan, responden kajian yang sering diberi fokus adalah pengurus, pengarah atau ketua di sektor kerajaan mahupun swasta. Skop pemikiran ini perlu diubah kerana dimensi kepimpinan manusia bukan bermula pada peringkat dewasa tetapi ianya telah bermula ketika di usia remaja.

Secara umumnya, kajian mendapati bahawa pengawas di sekolah yang terlibat dalam kajian mempunyai tahap estim diri dan kecerdasan emosi yang sederhana. Selain itu, pengawas yang terlibat dalam kajian ini cenderung mengamalkan caragaya kepimpinan transaksi. Dapatan kajian juga berjaya membuktikan wujudnya perkaitan yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan caragaya kepimpinan transformasi iaitu seseorang individu yang mempunyai tahap kecerdasan emosi yang tinggi akan cenderung mempunyai caragaya kepimpinan yang baik dan berdedikasi. Sebaliknya individu yang mempunyai kecerdasan emosi yang rendah akan lebih cenderung mempunyai caragaya kepimpinan yang lemah seperti caragaya kepimpinan *laissez faire*. Dapatan kajian ini secara tidak langsung berjaya menyokong dapatan kajian oleh pengkaji-pengkaji terdahulu (Palmer et al., 2000; Leban et al., 2004; Gardner et al., 2002) bahawa kecerdasan emosi mempunyai perkaitan dengan caragaya kepimpinan seseorang individu. Walaupun begitu, perkaitan antara estim diri dengan caragaya kepimpinan dilihat lemah kerana berdasarkan analisis, estim diri hanya mempunyai perkaitan dengan caragaya kepimpinan transformasi dan bukan dengan caragaya kepimpinan transaksi dan *laissez faire*.

Implikasi kajian ini menunjukkan bahawa aspek estim diri dan kecerdasan emosi perlu diberikan penekanan yang sewajarnya dalam usaha membentuk caragaya kepimpinan berkualiti dalam kalangan pengawas sekolah. Antara langkah yang perlu diambil dalam meningkatkan keberkesanan kepimpinan dalam kalangan remaja adalah melalui pembentukan modul latihan yang berasaskan kepada empat faktor dalam kepimpinan transformasi. Pihak bertanggungjawab seperti ibu bapa, guru-guru, pihak pengurusan sekolah dan Kementerian Pelajaran Malaysia perlulah memainkan peranan yang penting sebagai agen perubahan dalam memperkasakan elemen estim diri, kecerdasan emosi dan kepimpinan dalam kalangan remaja.

RUJUKAN

- Abdullah, H., & Ainol, M. (2008) *Bakat dan Kemahiran Memimpin: Panduan untuk Pemimpin Meningkatkan Prestasi*. Kuala Lumpur: PTS Professional Publishing Sdn. Bhd.
- Bank Negara Malaysia (2009). *Ucapan Bajet Tahun 2008 oleh YAB Dato' Seri Abdullah Ahmad Badawi Perdana Menteri Malaysia Ketika Membentang Rang Undang-Undang Perbekalan (2008) di Dewan Rakyat pada 7 September 2007*. dimuat turun pada 5 Jun 2009, dari <http://www.bnm.gov.my/files/budget2008.bm.pdf>
- Bass, B. M. (1990). *Handbook of Leadership: Theory, Research and Managerial Applications* (3rd Ed). New York: The Free Press.
- Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1992). *Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) Form 6S*. Mind Garden, Inc. CA.
- Baumeister, R.F., Campbell, J.D., Krueger, J.I., & Vohs, K.D. (2003). Does High Self-Esteem Cause Better Performance, Interpersonal Success, Happiness, or Healthier Lifestyles? *Psychological Science in Public Interest*, 4(1), 1-44.
- Brackett, M.A., Mayer, J.D., & Rebecca, M.W. (2004). Emotional intelligence and its relation to everyday behaviour. *Personality and Individual Differences*, 36, 1387 – 1402
- Cherniss, C. (2000). *Emotional Intelligence: What it is and Why it Matters*. Kertas pembentangan di *Annual Meeting of the Society for Industry and Organizational Psychology, New Orleans, LA*.
- Donellan, M. B., Trzesniewski, K. H., Robins, R. W., Moffitt, T. E., & Caspi, A. (2005). Low Self Esteem Is Related to Agression, Antisocial Behavior and Delinquency. *Psychological Science*, 4(16), 328-335.

- Fox, K.R. (2000). The effects of exercise on self-perception and self-esteem In Biddle, S.J.H., Fox, K.R., & Boutcher, S.H. (2000) *Physical Activity and Psychological Well-being*. London: Routledge.
- Gardner, L. & Stough, C. (2002). Examining The Relationship Between Leadership and Emotional Intelligence in Senior Level Managers. *Leadership & Organization Development Journal*, 23(2), 68 – 78.
- Goleman, D. (1996) *Emotional Intelligence: What it can matter more than IQ*. New York: Bantam Books.
- Jamaliah, A.H. & Norashimah, I. (2005) Konsep Asas dan Teori Kepimpinan. *Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan: Teori, Polisi dan Pelaksanaan*. Serdang: Penerbit UPM.
- Kementerian Pelajaran Malaysia (2009). *Falsafah Pendidikan Kebangsaan*. Dimuat turun pada 2 Februari 2009, dari http://www.moe.gov.my/tayang.php?laman=falsafah_pendidikan&unit=kementerian&bhs=my
- Lawrence, D. (2006). *Enhancing Self-Esteem in the classroom (3rd eds)*. London: Paul Chapman Publishing.
- Leban, W. & Zulauf, C. (2004). Linking Emotional Intelligence Abilities and Transformational Leadership Styles. *The Leadership & Organization Development Journal*, 25 (7), 554-564.
- Lockett, C.T., & Harrell, J.P. (2003). Racial Identity, Self-Esteem, and Academic Achievement: Too Much Interpretation, Too Little Supporting Data. *Journal of Black Psychology*, 29 (3), 325-336.
- Mandell, B. & Pherwani, S. (2003) Relationship Between Emotional Intelligence and Transformational Leadership Style: A Gender Comparison. *Journal of Business and Psychology*, 17, 3, 387-404.
- PACCO Business Newsletter (2004). *Philippine American Chamber of Commerce of Oregon*. Di muat turun pada 3 September 2007, dari <http://www.pacco.org/newsletter/2004/2004-02-Newsletter.pdf>
- Palmer, B., Walls, M. Burgess, Z. & Stough, C. (2001). Emotional Intelligence and Effective Leadership. *Leadership and Organization Development Journal*, 22(1), 5-10.
- Rosenberg (1965). Rosenberg Self Esteem Scale. dimuat turun pada 27 September 2007, dari <http://www.atkinson.yorku.ca/~psyctest/rosenberg.pdf>

- Teh, F. K. (2001). *Pengaruh kecerdasan emosi (EQ) dan amalan keibubapaan ibu terhadap EQ remaja*. Disertasi tesis master yang tidak diterbitkan, Universiti Putra Malaysia, Selangor, Malaysia.
- Salovey, P., & Grewal, D. (2005). The Science of Emotional Intelligence. *Current Direction in Psychological Science*. 14 (6), 281-285.
- Schutte, N.S., Malouff, J.M., & Bhullar, N. (2009). The Assessing Emotions Scale. In C. Stough, D. Saklofske & J. Parker (Eds.), *The Assessment of Emotional Intelligence*. New York: Springer Publishing, 119-135.
- Sivanathan, N. & Fekken, G.C. (2002) Emotional intelligence, moral reasoning and transformational leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 23(4), 198 – 204