

# Profil Kecenderungan Personaliti dan Kecekapan EQ sebagai Paradigma Kecemerlangan Organisasi: Satu Kajian Kes

Ahmad Fazullah Mohd Zainal Abidin<sup>1\*</sup> & Fatimah Omar<sup>2</sup>

## ABSTRAK

*Bidang psikologi telah diiktiraf dalam memberi impak terhadap banyak aspek kehidupan manusia termasuklah dalam konteks organisasi atau di tempat kerja. Kajian-kajian psikologi seperti kecenderungan kognitif dan afektif serta kecerdasan di tempat kerja memberi implikasi yang signifikan di dalam amalan pengurusan sesebuah organisasi. Bagi melihat kepentingan aspek-aspek ini dalam konteks organisasi, kajian ini bertujuan menghuraikan profil Kecenderungan Personaliti (kecenderungan dari segi Kognitif/Kuantitatif [CV/QN] dan Afektif/Kualitatif [AF/QL]) dan komponen Kecekapan EQ di kalangan staf kumpulan pengurusan dan profesional di sebuah organisasi di Kuala Lumpur. Subjek kajian ialah seramai 18 orang kakitangan dari tiga kumpulan jawatan di Jabatan Sumber Manusia. Kajian ini menggunakan rekabentuk tinjauan soal selidik. Analisis statistik deskriptif digunakan bagi menghuraikan ciri-ciri data yang diperolehi. Dapatan kajian menunjukkan wujudnya perbezaan dari segi skor min kecenderungan personaliti sama ada personaliti jenis-CV/QN atau jenis-AF/QL di kalangan kumpulan jawatan secara keseluruhannya. Ketua Unit dan Pengurus lebih cenderung kepada Kecenderungan Personaliti jenis-AF/QL, manakala di kalangan Pengurus Besar, pola kecenderungan personaliti mereka agak seimbang, biarpun Kecenderungan Personaliti Jenis-CV/QN lebih dominan berbanding Kecenderungan Personaliti Jenis-AF/QL. Seterusnya, dari segi tahap Kecekapan EQ secara keseluruhannya, tidak terdapat perbezaan skor min yang terlalu ketara di antara Ketua Unit dan Pengurus dalam komponen Kecekapan EQ berbanding dengan jawatan Pengurus Besar. Keputusan kajian memperlihatkan bahawa wujudnya pola profil kecenderungan personaliti yang hampir seimbang dari segi kumpulan jawatan sama ada dari segi kognitif atau afektif walaupun terdapat perbezaan skor min. Dari segi profil Kecekapan EQ pula, tahap Ketua Unit dan Pengurus adalah rendah, manakala Pengurus Besar secara keseluruhannya adalah sederhana baik.*

*Kata kunci:* Kecenderungan personaliti, Kecerdasan emosi, *Emotional Quotient*, Pengurusan personel, Psikologi industri & organisasi

## PENGENALAN

Penyelidikan mengenai aspek perasaan dan emosi sering terkebelakang diperbincangkan walaupun di kalangan pengkaji psikologi Industri dan Organisasi sendiri (Muchinsky, 2000), malah juga diabaikan sehinggalah pada tahun 1990an (Fox & Spector, 2002). Namun, perkembangan paradigma baru sains terutamanya sains tingkah laku dalam organisasi memperlihatkan adanya saranan penyelidikan aspek emosi dan perasaan di tempat kerja (Muchinsky, 2000; Mossholder *et al.*, 2000; Ashforth & Humphrey, 1995). Penyelidik-penyelidik giat menjalankan kajian bagi melihat peranan dan kesan emosi terhadap tingkah laku individu dan organisasi. Ini kerana tempat kerja merupakan suasana yang melibatkan dimensi emosi yang luas di kalangan pekerja. Perasaan dan emosi yang positif akan membawa kepada pengalaman yang memuaskan dalam diri dan kehidupan individu. Sebaliknya, individu yang beremosi negatif akan mencerminkan keadaan yang membebaskan dan menyakitkan (Muchinsky, 2000).

Di satu sudut lain, pengiktirafan aspek pembelajaran, kognisi, dan persepsi masih tetap dianggap satu bentuk kecerdasan tradisi dalam bidang sains tingkah laku. Menurut Lewis dan Haviland (1993; dalam Muchinsky, 2000)

<sup>1</sup> \*Penulis dan penyelidik utama. Ahmad Fazullah Mohd Zainal Abidin merupakan pensyarah di Jabatan Sains Kemanusiaan, Pusat Bahasa Moden & Sains Kemanusiaan, Universiti Malaysia Pahang, Kuantan, Pahang. E-mel: fazullah@ump.edu.my.

<sup>2</sup> Fatimah Omar, PhD, merupakan pensyarah kanan di Pusat Pengajian Psikologi dan Pembangunan Manusia, Fakulti Sains Sosial & Kemanusiaan, Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi, Selangor. E-mail: faas@pkrisc.cc.ukm.my.