

KESAN KECERDASAN EMOSI TERHADAP BUDAYA KESELAMATAN DI SEBUAH SYARIKAT PEMBEKAL AIR DI MALAYSIA

Norazalita Semail¹, Shah Rollah Abdul Wahab²,
Aisyahmona Ghani¹

¹Fakulti Pengurusan dan Ekonomi, Universiti Malaysia Terengganu

²Fakulti Pengurusan, Universiti Teknologi Malaysia

Emel: zalita87@yahoo.com.my, shah@management.utm.my,
aisyah_mona@yahoo.com.my

ABSTRAK

Dalam era globalisasi, pergantungan kepada keupayaan fizikal pekerja sahaja tidak mencukupi untuk meningkatkan kesedaran keselamatan mereka di tempat kerja. Emosi pekerja kini dikenalpasti sebagai medium yang penting untuk mempengaruhi keberkesanan sesebuah amalan keselamatan termasuk budaya keselamatan. Sehubungan dengan itu, kajian ini dijalankan untuk mengenalpasti kesan kecerdasan emosi terhadap budaya keselamatan di salah sebuah syarikat pembekal air di Malaysia. Seramai 158 orang pekerja teknikal telah dipilih sebagai responden dalam kajian ini. Responden telah dipilih dengan menggunakan kaedah persampelan rawak mudah dan berkadaran. Data dikumpul dengan menggunakan borang soal selidik termasuklah Skala Kecerdasan Emosi (EIS), Lima Inventori Utama (BFI) dan Soal Selidik Iklim Keselamatan (SCQ). Data yang dikumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif (min dan peratusan) dan statistik inferensi (regresi mudah dan regresi berhierarki). Dapatan kajian menunjukkan kecerdasan emosi memberi kesan yang signifikan kepada budaya keselamatan ($R^2 = 0.16$, $p < 0.000$). Akhirnya, beberapa cadangan dikemukakan kepada kajian akan datang, organisasi dan pekerja teknikal tersebut.

KATA KUNCI: kecerdasan emosi, personaliti, budaya keselamatan

1.0 PENDAHULUAN

Dalam arus globalisasi yang menekankan kepada pengetahuan, pengurusan emosi seseorang individu memainkan peranan yang penting untuk membentuk pekerja yang berdaya saing dan berinovasi (Kidd, 2004; Sharifah Akmam dan Ahmad Shukri, 2006). Pihak organisasi tidak boleh mengabaikan aspek emosi pekerja

kerana terdapat bukti empirikal yang menyatakan emosi pekerja menyumbang kepada kecemerlangan organisasi (Melanie *et.al.*, 2004). Seperti yang dijelaskan oleh Mohd Razmi (2004) kegagalan seseorang pekerja mengawal emosinya akan mengganggu prestasinya di tempat kerja. Ini kerana seseorang yang mempunyai kecerdasan emosi dipercayai mampu menyesuaikan dirinya dengan pelbagai situasi yang dihadapinya di tempat kerja (Su Faizah, 2009). Tambahan pula, kecerdasan emosi berupaya membantu pekerja mengawal tingkah laku ketika melaksanakan pekerjaan sekaligus mengikuti budaya keselamatan dalam organisasi.

Budaya keselamatan telah menjadi satu aspek yang penting kepada pihak organisasi untuk menjamin keselamatan di tempat kerja (Geller dan Wiegand, 2005). Dalam hal ini, pihak pengurusan dilihat sebagai entiti yang penting untuk mempengaruhi tingkah laku pekerja supaya berkelakuan selamat di tempat kerja (Fernandez-Muniz *et.al.*, 2007). Seperti yang ditekankan oleh Mohd Saidin *et.al.* (2004), komitmen daripada semua pihak seperti pihak pengurusan dan pekerja adalah amat penting untuk menjamin kontinuiti budaya keselamatan yang diwujudkan dalam organisasi. Dalam konteks Malaysia, kepentingan komitmen antara majikan dengan pekerja terhadap isu keselamatan dapat dilihat melalui penguatkuasaan Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (1994). Secara dasarnya, akta ini menyediakan perlindungan daripada risiko kemalangan di tempat kerja melalui tanggungjawab keselamatan yang diletakkan lebih kepada pihak majikan.

Meskipun aspek keselamatan dititikberatkan dalam sesebuah organisasi, namun masih terdapat berlakunya kemalangan di kalangan pekerja (Perez-Floriano dan Gonzalez, 2007). Choudhry *et.al.*, (2007) mendapati faktor individu mempunyai kebarangkalian yang besar kepada berlakunya kemalangan di tempat kerja. Apabila membincangkan faktor individu, aspek emosi seseorang menjadi pemangkin penting kepada tingkah laku selamat di kalangan pekerja. Seperti yang ditegaskan oleh Geller dan Wiegand (2005), mengenalpasti emosi pekerja membolehkan sesebuah organisasi menjangkakan sikap pekerja terhadap keselamatan mereka di tempat kerja. Oleh yang demikian, objektif kajian ini adalah untuk:

- a) Mengetahui tahap kecerdasan emosi dalam kalangan pekerja teknikal di salah sebuah syarikat pembekal air di Malaysia;
- b) Mengetahui tahap budaya keselamatan dalam kalangan pekerja teknikal di salah sebuah syarikat pembekal air di Malaysia; dan

- c) mengenal pasti kesan kecerdasan emosi terhadap budaya keselamatan dalam kalangan pekerja teknikal di salah sebuah syarikat pembekal air di Malaysia.

2.0 SOROTAN KAJIAN

2.1 Kecerdasan Emosi

Konsep kecerdasan emosi mula menarik perhatian pengkaji-pengkaji akademik sejak lewat tahun 1980an. Ia mula diperkenalkan oleh seorang ahli psikologi iaitu Peter Salovey dari Universiti Yale, Amerika Syarikat. Salovey dan Mayer (1990) menjelaskan kecerdasan emosi sebagai subset kecerdasan sosial yang membolehkan seseorang mengenali perasaannya sendiri dan orang lain dan menggunakan maklumat tersebut untuk bertingkah laku dan berfikir. Kecerdasan emosi dilihat sebagai elemen yang penting kepada individu kerana kerana penilaian terhadap seseorang individu bukan sahaja berasaskan kecerdasan intelek tetapi lebih kepada kecerdasan emosi (Goleman, 1995). Sehubungan dengan kepentingan kecerdasan emosi, Mayer dan Salovey (1997) telah membangunkan Model Empat Cabang yang disusun daripada proses psikologi yang asas kepada proses psikologi yang lebih tinggi.

Model oleh Mayer and Salovey (1997) mendefinisikan kecerdasan emosi melalui empat jenis kebolehan iaitu mengenalpasti emosi, mengguna emosi, memahami emosi dan mengurus emosi (Schutte *et.al.*, 1998). Kajian lepas mendapati penguasaan empat kebolehan dalam kecerdasan emosi memainkan peranan yang signifikan ke atas prestasi seseorang pekerja. Seperti dalam penemuan kajian Noriah *et.al.* (2003), sebarang masalah di tempat kerja perlu diselesaikan secara efisien kerana emosi yang tidak terkawal boleh menjejaskan prestasi kerja. Ia dipersetujui oleh Adeline (2008) bahawa gangguan emosi boleh mempengaruhi kecenderungan seseorang untuk berkelakuan tidak selamat di tempat kerja. Namun demikian, sekiranya seseorang mampu menguruskan emosinya dengan baik ia akan memberi kesan yang positif kepada tingkah laku dan kerjanya. Sebagai contoh, kajian oleh Zapf (2002) mendapati pengurusan emosi yang baik dapat membantu pekerja meningkatkan pencapaian prestasi keselamatan di tempat kerja seperti mematuhi peraturan keselamatan yang ditetapkan oleh organisasi.

2.2 Budaya Keselamatan

Terma “budaya keselamatan” mula digunakan oleh Agensi Tenaga Atom Antarabangsa ketika mereka melaporkan kemalangan kuasa nuklear di Chernobyl (IAEA, 1986). Meskipun terma ini mula digunakan dalam bidang tenaga nuklear, namun terma ini juga menarik perhatian pengkaji untuk melihatnya daripada perspektif pelbagai industri seperti pemprosesan kimia, sistem penerbangan, rel dan pengangkutan jalan dan pembuatan (Clarke, 2006). Secara umumnya, budaya keselamatan berkait rapat dengan sikap, tingkahlaku dan kemampuan pekerja untuk mempunyai kesedaran dan tanggapan yang positif terhadap keselamatan pekerjaan (Hasnel *et.al.*, 2002). Berdasarkan kajian Si-Hao *et.al.* (2008), komunikasi keselamatan dikenalpasti sebagai elemen yang penting dalam pembentukan budaya keselamatan pekerja. Pengumpulan dan penyampaian maklumat yang berkesan daripada pihak pengurusan kepada pekerja adalah sangat penting untuk memastikan semua pihak memahami aspek keselamatan dalam organisasi (Davies *et.al.*, 2001).

Selain daripada komunikasi keselamatan, kesedaran keselamatan turut memainkan peranan yang signifikan untuk menggalakkan budaya keselamatan dalam organisasi. Kesedaran keselamatan akan membantu pekerja untuk memahami dan mengikuti peraturan serta arahan keselamatan yang dikeluarkan di tempat kerja (Garavan dan Oblain, 2001). Bagi memahami konseptual budaya keselamatan, satu model yang dibangunkan oleh Cooper (2000) telah diguna pakai secara meluas di kalangan pengkaji bidang keselamatan pekerjaan. Model ini dikenali sebagai Reciprocal Safety Model Culture. Model ini menerangkan hubungan yang saling bergantung antara faktor dalam budaya keselamatan iaitu psikologi, situasi (organisasi) dan kelakuan (tugas). Cooper (2002) juga mempercayai bahawa kesempurnaan hubungan antara ketiga-tiga faktor dalam budaya keselamatan boleh membantu organisasi membentuk budaya keselamatan yang efektif di tempat kerja.

3.0 METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini merupakan kajian berbentuk deskriptif yang menggunakan borang soal selidik sebagai instrumen kajian. Seramai 158 orang pekerja teknikal di salah sebuah syarikat pembekal air di Malaysia telah dipilih dengan menggunakan kaedah persampelan rawak mudah strata berkadaran. Borang soal selidik yang diedarkan mengandungi empat bahagian iaitu bahagian A (demografi), B (kecerdasan emosi - Emotional

Intelligence Scale (EIS) oleh Schutte *et.al.* (1998), C (personality - Big Five Inventory (BFI) oleh John dan Srivastava (1999) dan D (budaya keselamatan - Safety Climate Questionnaires (SCQ) oleh Si-Hao *et.al.* (2008). Skala Likert Lima Markat yang mempunyai pilihan daripada Sangat Tidak Setuju (STB) hingga Sangat Setuju (SS) digunakan dalam Bahagian B, C dan D.

Kajian rintis telah dilakukan untuk menguji kebolehpercayaan instrumen dan nilai alpha yang diperolehi ($\alpha=0.7$ hingga 0.8) menunjukkan instrumen kajian ini mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi. Kesemua data yang dikumpul telah diproses menggunakan perisian Statistical Package for Social Sciences (SPSS). Bagi menganalisis data yang diperolehi, dua jenis analisis telah digunakan iaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensi. Statistik deskriptif seperti min, kekerapan dan peratusan digunakan untuk menilai tahap kecerdasan emosi dan tahap budaya keselamatan di organisasi tersebut. Manakala statistik inferensi seperti analisis regresi linear mudah digunakan untuk mengenalpasti kesan pembolehubah kecerdasan emosi terhadap pembolehubah budaya keselamatan.

4.0 DAPATAN KAJIAN

4.1 Demografi Responden

Jadual 1 menunjukkan majoriti responden dalam kajian ini adalah lelaki ($f=131$, $\%=83.5$) dan selebihnya adalah perempuan ($f=27$, $\%=16.5$). Responden yang berumur antara 20 tahun hingga 29 tahun mencatatkan jumlah yang paling ramai ($f=57$, $\%=36.2$), manakala responden yang berumur dalam lingkungan 50 tahun hingga 59 tahun hanya 15.8% sahaja ($f= 20$). Di samping itu, hasil kajian juga menunjukkan majoriti responden berbangsa Melayu ($f=135$, $\%=85.4$) dan selebihnya adalah India ($f=13$, $\%=8.2$) dan Cina ($f=10$, $\%=6.3$). Daripada aspek pendidikan pula, hampir keseluruhan responden mempunyai pendidikan menengah minimum iaitu SPM ($f=79$, $\%=50$) dan hanya sebilangan kecil mempunyai pendidikan sekolah rendah ($f=10$, $\%=6.3$). Selain daripada itu, dapatan demografi menunjukkan kebanyakan responden merupakan pekerja yang telah berkhidmat kurang daripada 10 tahun ($f=74$, $\%=46.8$) dan hanya sebilangan kecil responden telah berkhidmat melebihi daripada 30 tahun ($f=14$, $\%=8.9$).

Jadual 1: Kekerapan dan Peratusan Bagi Demografi Responden

Faktor Demografi		Kekerapan (f)	Peratus (%)
Jantina	Lelaki	131	83.5
	Perempuan	27	16.5
Umur	20 tahun-29 tahun	57	36.1
	30 tahun-39 tahun	45	28.5
	40 tahun-49 tahun	31	19.6
	50 tahun-59 tahun	25	15.8
Bangsa	Melayu	135	85.4
	India	13	8.2
	Cina	10	6.3
Pendidikan	Unit Penilaian Sekolah Rendah (UPSR)	10	6.3
	Sijil Pelajaran Malaysia (SPM)	79	50.0
	Sijil Tinggi Pelajaran Malaysia (STPM)	12	7.6
	Sijil	23	14.6
	Diploma	20	12.7
	Ijazah Sarjana Muda	14	8.9
Tempoh Perkhidmatan	1 tahun-9 tahun	74	46.8
	10 tahun-19 tahun	46	29.1
	20 tahun-29 tahun	24	15.2
	30 tahun-39 tahun	14	8.9

4.2 Tahap Kecerdasan Emosi Dalam Kalangan Responden

Seperti yang dijelaskan dalam Jadual 2, tahap kecerdasan emosi responden berada pada tahap yang tinggi (Min=3.70, Sisihan Piawai=0.31, %=74). Ia menunjukkan pihak pengurusan telah memenuhi keperluan emosi pekerja dengan memberikan tindak balas yang sewajarnya terhadap emosi yang dipamerkan ketika di tempat kerja. Dapatan juga menerangkan dimensi penggunaan emosi merupakan penyumbang terbesar kepada tahap kecerdasan emosi pekerja (Min=4.02, Sisihan Piawai=0.40) diikuti pemahaman emosi (Min=3.71, Sisihan piawai=0.41) dan pengurusan emosi (Min=3.71, Sisihan Piawai=0.44). Namun demikian, dimensi pengertian emosi hanya mencatat di tahap yang sederhana (Min=3.37, Sisihan Piawai=0.40) berbanding tiga dimensi kecerdasan emosi yang lain.

Jadual 2: Min dan Sisihan Piawai bagi Kecerdasan Emosi

Dimensi	Min	Sisihan Piawai
Pengertian Emosi	3.37	0.40
Penggunaan Emosi	4.02	0.40
Pemahaman Emosi	3.71	0.41
Pengurusan Emosi	3.71	0.44
KESELURUHAN	3.70	0.31

4.3 Tahap Budaya Keselamatan Dalam Kalangan Responden

Mengenalpasti tahap budaya keselamatan di dalam organisasi merupakan objektif ketiga di dalam kajian ini. Jadual 3 menunjukkan

tahap budaya keselamatan dalam kalangan pekerja di salah sebuah syarikat pembekal air di Malaysia adalah pada tahap tinggi (Min=3.68, Sisihan Piawai=0.39). Nilai min dan sisihan piawai ini menjelaskan bahawa pihak pengurusan telah menyediakan program keselamatan yang meningkatkan keperihatinan pekerja terhadap aspek keselamatan di tempat kerja. Dapatan analisis deskriptif ini juga menerangkan bahawa terdapat dua dimensi yang mempunyai min skor yang tinggi iaitu kesedaran keselamatan (Min=4.07, Sisihan Piawai=0.50) dan pertimbangan risiko (Min=4.01, Sisihan Piawai=0.60). Namun demikian, terdapat dua dimensi yang menunjukkan tahap sederhana iaitu persekitaran organisasi (Min=3.00, Sisihan Piawai=0.79) dan komunikasi keselamatan (Min=3.63, Sisihan Piawai=0.52).

Jadual 3: Min dan Sisihan Piawai bagi Budaya Keselamatan

Dimensi	Min	Sisihan Piawai
Kesedaran Keselamatan	4.07	0.50
Komunikasi Keselamatan	3.63	0.52
Persekitaran Organisasi	3.00	0.79
Pertimbangan Risiko	4.01	0.60
KESELURUHAN	3.68	0.39

4.4 Kesan Kecerdasan Emosi Terhadap Budaya Keselamatan Dalam Kalangan Responden

Berdasarkan data yang ditunjukkan dalam Jadual 4, nilai R² yang diperolehi melalui analisis regresi mudah ialah 0.160. Nilai ini memberi makna bahawa 16 peratus varian pemboleh ubah kecerdasan emosi telah dijelaskan melalui pemboleh ubah budaya keselamatan. Di samping itu juga, dapatan membuktikan terdapat kesan yang signifikan antara kecerdasan emosi terhadap budaya keselamatan (F=29.788, p<0.000). Sebagai kesimpulan, kecerdasan emosi memberi kesan yang signifikan kepada budaya keselamatan di kalangan pekerja di salah sebuah syarikat pembekal air di Malaysia.

Jadual 4: Nilai Regresi bagi Kecerdasan Emosi terhadap Budaya Keselamatan

R	R ²	Adjusted R ²	β	F
0.400	0.160	0.155	0.400	29.788*

*p < 0.000

5.0 PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

Berdasarkan keputusan kajian yang diperolehi, tahap kecerdasan emosi dalam kalangan pekerja teknikal di salah sebuah syarikat pembekal air di Malaysia berada pada tahap tinggi. Keadaan ini menjelaskan bahawa organisasi tersebut amat menitikberatkan aspek pemahaman dan penggunaan emosi pekerja dalam melaksanakan tugas. Ini disebabkan kebolehan pekerja menggunakan emosi secara positif akan mempengaruhi tingkah laku serta komitmen mereka terhadap kerja yang dilakukan. Dapatan kajian ini selari dengan dapatan kajian Zapf (2002) bahawa kemampuan pekerja untuk mengawal emosi yang destruktif boleh meningkatkan motivasi pekerja untuk bekerja. Seperti yang ditegaskan dalam kajian Su Faizah (2009), pekerja memang sering terdedah dengan masalah di tempat kerja namun demikian kegagalan pekerja menangani emosi negatif boleh memberikan kesan buruk kepada prestasi kerja mereka.

Selain daripada mengenalpasti tahap kecerdasan emosi, dapatan kajian juga mendapati budaya keselamatan dalam kalangan pekerja berada pada tahap tinggi. Nilai min skor yang tinggi ini juga menjelaskan bahawa pekerja memahami dan mengamalkan aspek-aspek keselamatan ketika melaksanakan pekerjaan mereka. Perincian daripada dapatan budaya keselamatan ini juga menerangkan bahawa dimensi kesedaran keselamatan dan pertimbangan risiko merupakan penyumbang yang signifikan kepada amalan budaya keselamatan dalam kalangan pekerja. Ini jelas menunjukkan bahawa kemampuan pekerja untuk mengenalpasti risiko ketika melaksanakan pekerjaan akan mempengaruhi pekerja untuk bertingkah laku secara selamat atau sebaliknya. Dapatan kajian ini menyokong kajian Garavan dan Oblain (2001) bahawa budaya keselamatan akan diamalkan apabila pekerja mempunyai kesedaran untuk mematuhi peraturan-peraturan keselamatan yang ditetapkan di dalam organisasi.

Hasil daripada analisis linear mudah pula telah mengesahkan bahawa kecerdasan emosi memberi kesan yang signifikan kepada budaya keselamatan. Dalam erti kata lain, pekerja yang mampu mengawal emosi ketika melaksanakan pekerjaan akan sentiasa mematuhi arahan keselamatan sekaligus mengamalkan budaya keselamatan di tempat kerja. Dapatan kajian ini bersamaan dengan kajian Salovey dan Mayer (1990) yang menjelaskan bahawa kecerdasan emosi mempengaruhi keputusan pekerja sama ada bertingkah laku selamat atau sebaliknya di tempat kerja. Ini kerana sekiranya pekerja gagal mengawal emosi yang keterlaluan ia akhirnya akan memberi kecenderungan kepada pekerja untuk bertindak tanpa mengambil kira isu keselamatan di tempat

kerja. Selain daripada itu, kajian Rundmo (2000) dan Adeline (2008) juga berpendapat bahawa kemampuan fikiran serta status semasa emosi akan mempengaruhi perlakuan pekerja ketika menghadapi risiko di tempat kerja.

Sehubungan dengan dapatan yang telah diperolehi, pihak organisasi dicadangkan untuk meningkatkan kesedaran pekerja terhadap kepentingan kecerdasan emosi dalam melaksanakan pekerjaan. Kesedaran ini boleh dipupuk melalui penyediaan latihan yang membantu pekerja untuk mengambil faedah daripada emosinya ketika tugas dilakukan. Selain daripada kecerdasan emosi, pihak organisasi juga dicadangkan untuk memperbaiki tahap komunikasi keselamatan dalam kalangan pekerja. Ini kerana sikap saling berkongsi maklumat keselamatan di antara pihak pengurusan dan pekerja boleh meningkatkan kesedaran pekerja terhadap amalan budaya keselamatan. Sebagai kesimpulannya, peranan individu dan organisasi adalah saling bergantung kerana usaha organisasi untuk menyediakan persekitaran yang selamat (budaya keselamatan) hanya dapat memberi manfaat kepada pekerja sekiranya mereka mampu berfikiran positif (kecerdasan emosi) terhadap persekitaran kerja semasa mereka.

RUJUKAN

- Adeline, D. (2008). Measuring Revisions to Subjective Expectations: Learning about Contraceptives. *Journal of Risk and Uncertainty*. 36: 97-103.
- AKKP (Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan) (1994) (Akta 514). *Undang-Undang Malaysia*. Malaysia: International Law Book Services.
- Azizi Yahaya, Jaafar Sidek Latif, Shahrin Hashim dan Yusof Boon (2005). *Psikologi Sosial: Alam Remaja*. Bentong, Pahang: PTS Publication & Distributors Sdn. Bhd.
- Choudhry, R.M., Fang, D. dan Mohamed, S. (2007). *The Nature of Safety Culture: A Survey of the State-of-the-Art*. *Safety Science*. 15: 125-135.
- Clarke, S. (2006). The Relationship between Safety Climate and Safety Performance: A Meta Analytic Review. *Journal of Occupational Health Psychology*. 11(4):315-327.
- Cooper, M. D. (2000). Towards a model of safety culture. *Journal of Safety Science*. 36: 119.
- Davies, F., Spencer, R. dan Dooley, K. (2001). *Summary Guide to Safety Climate Tool*. Health Safety and Environment (HSE).

- Digman, J. M. (1990). Personality Structure: Emergence of The Five-Factor Model. *Annual Review of Psychology*. 41: 417-440.
- Eysenck, H. J. (1967). *The biological basis of personality*. Springfield, IL: Charles C. Thomas.
- Fernandez-Muniz, B., Montes-Peon, J. M., dan Vazquez-Ordas, C. J. (2007). Safety Culture: Analysis Of The Causal Relationships Between Its Key Dimensions. *Journal of Safety Research*. 38: 627-641.
- Garavan dan Oblain (2001). An Investigation into Relationship Between Safety Climate and Safety Behavior in Irish Organization. *Journal of Management*. 7: 22-32.
- Geller, E. S., dan Wiegand, D. M. (2005). People-Based Safety: Exploring The Role of Personality In Injury Prevention. *Professional Safety*. 50(12): 28-38.
- Goleman (1995). *Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
- Griffin, R. W. (2007). *Organizational Behavior: Managing people and organizations*. (8th ed.). New York: Houghton Mifflin Company.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R.L. dan Black, W.C. (1998). *Multivariate Data Analysis*. Englewood Cliffs, New Jersey. Prentice Hall.
- Hasnel Sofyan, Mukhlis Akhadi, dan Suyati (2002). *Budaya Keselamatan Dalam Pemanfaatan Radiasi Di Rumah Sakit*. 4: 27-30.
- IAEA (International Atomic Energy Agency), (1986). Summary Report on the Post Accident Review Meeting on the Chernobyl Accident, IAEA 75-INSAG-1.
- John, O. P. dan Srivistava, S. (1999). *The Big Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives In Pervin, L.A. and John, O.P. (Eds), Handbook Of Personality: Theory and Research*. New York: Guilford Press.
- Judge, T. A., dan Ilies, R. (2002). Relationship of Personality to Performance Motivation: A Metaanalytic Review. *Journal of Applied Psychology*. 87, 797-807.
- Kidd, J. M. (2004). Emotion in Career Context: Challenges for Theory and Research. *Journal of Vocational Behavior*. 64(3): 441-454.
- Mayer, J. D., dan Salovey, P. (1997). *What Is Emotional Intelligence? Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications For Educators* (pp. 3-32). New York: Basic Books.
- Melanie, M. (2004). *Library Sector Leadership: Bridging Theory and Practice*. London: Springer-Verlag.

- Mohd Razmi Bin Mat Sehat (2004). *Hubungan Di Antara Persekitaran Kerjasama Dan Kecerdasan Emosi Dalam Mempengaruhi Prestasi Kerja*. Ijazah Sarjana, Universiti Utara Malaysia, Sintok.
- Mohd Saidin Misnan, Abdul Hakim Mohammed, Sulaiman Kadikon, Zakaria Mohd Yusof, Wan Yusoff Wan Mahmood dan Ahmadon Bakri (2004). *Pembangunan Budaya Keselamatan Dalam Industri Pembinaan*. *Jurnal Alam Bina*. Universiti Teknologi Malaysia, Fakulti Alam Bina.
- Noriah Mohd. Ishak, Siti Rahayah dan Syed Najamuddin Syed Hassan. (2003). *Hubungan Antara Faktor Kecerdasan Emosi, Nilai Kerja Dan Prestasi Kerja Di Kalangan Guru Maktab Rendah Sains MARA*. *Journal Teknologi*. 39: 75-82.
- Perez-Floriano, L. R. dan Gonzalez, J. A. (2007). *Risk, Safety And Culture In Brazil And Argentina: The Case Of Transinc Corporation*. *International Journal of Manpower*. 28(5): 403-417.
- Rundmo (2000). *Safety Climate. Attitudes and Risk Perception in Norsk Hydro*. *Journal of Science and Technology*. 32, 302-466.
- Ryckman, R. M. (2001). *Theories of Personality*, (7th ed.). Sydney: Wadsworth.
- Salovey, P. dan Mayer, J. D. (1990). *Emotional Intelligence*. *Imagination, Cognition, and Personality*. 9: 185-211.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J. dan Dornheim, L. (1998). *Development and Validation of a Measurement of Emotional Intelligence*. *Journal of Personality and Individual Differences*. 25: 167-177.
- Sharifah Akmam Syed Zakaria dan Ahmad Shukri Yahaya (2006). *Tinjauan Tentang Reaksi Emosi Di Tempat Kerja: Satu Aspek Pengurusan Sumber Manusia Dalam Organisasi*. *Jurnal Teknologi*. Universiti Teknologi Malaysia. 441-11.
- Si-Hao Lin, Wen-Juan Tang, Jian-Ying Miao, Zhi-Ming Wang, dan Pei-Xi Wang (2008). *Safety Climate Measurement at Workplace in China: A Validity And Reliability Assessment*. *Safety Science*. 46: 1037-1046.
- Stewart, G. L., dan Barrick, M. R. (2004). *Four Lessons Learned From The Person-Situation Debate: A Review And Research Agenda*. In B. Smith & B. Schneider (Eds.), *Personality and Organizations* (Pp. 61-87). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Su Faizah Sukor (2009). *Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Gaya Pengurusan Konflik Di Kalangan Kakitangan Di JKR Malaysia*. Ijazah Sarjana, Universiti Utara Malaysia, Sintok.
- Zapf, D. (2002). *Emotion Work and Psychological Well-Being. A Review of the Literature and Some Conceptual Considerations*. *Human Resource Management Review*. 12: 237-268.

