

## **Eksplorasi Psikologi dalam Organisasi: Sisi Positif atau Negatif?**

**Penulis Utama:**

Siti Sarawati Johar

**E-mel:**

sarawati@uthm.edu.my

**Abstrak:** Buku ini menelusur topik-topik merangkumi isu kecerdasan emosi, personaliti, estim sendiri, komitmen, tadbir urus modal insan, kepimpinan insan dan interaksi ilmu psikologi. Penulis juga membincangkan perkaitan isu-isu itu dengan disiplin ilmu psikologi oleh Imam Al-Ghazali dari perspektif agama Islam. Dalam setiap organisasi walau di peringkat apa pun sangat memerlukan pemimpin yang berwibawa dan pengikut yang dinamik selaras dengan tuntutan agama.

Organisasi yang mapan dan mampan berupaya membantu mewujudkan modal insan positif dalam masyarakat berkualiti sebagai kelangsungan ketinggian tamadun dalam sesebuah negara. Isu-isu tersebut turut dibincangkan dari aspek kepentingannya mewarnai senario dalam mana-mana organisasi manusia sebagai proses pembangunan insan yang seimbang, disamping membawa pembaca meneroka implikasi setiap daripadanya dari sisi positif dan negatif. Terdapat juga beberapa teori dan model yang dibincangkan dalam buku ini iaitu seperti Model Empat Cabang Kecerdasan Emosi Mayer dan Salovey (1997); Model Tiga Komponen Komitmen terhadap Organisasi Meyer dan Allen (1991); Teori Personaliti Eysenck (1952); Teori Estim Kendiri Rosenberg (1965) dan Perspektif Ilmu Psikologi oleh Imam Al-Ghazali.

**Kata Kunci:** Psikologi, organisasi, Islam, model



Eksplorasi  
**Psikologi**  
dalam Organisasi

*Sisi Positif atau Negatif?*



**SITI SARAWATI JOHAR**

  
**Penerbit  
UTHM**

# Eksplorasi Psikologi dalam Organisasi

*Sisi Positif atau Negatif?*

**SITI SARAWATI JOHAR**

  
**Penerbit  
UTHM**  
2017

© Penerbit UTHM  
Cetakan Pertama 2017

Hak cipta terpelihara. Menghasilkan semula mana-mana artikel, ilustrasi dan kandungan buku ini dalam apa jua bentuk elektronik, mekanikal fotokopi, rakaman atau apa-apa bentuk tanpa kebenaran bertulis terlebih dahulu daripada Pejabat Penerbit Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, Parit Raja, Batu Pahat, Johor adalah dilarang. Mana-mana rundingan tertakluk kepada pengiraan royalti dan honorarium.

Perpustakaan Negara Malaysia      Pengkatalogan Data Penerbitan

Siti Sarawati Johar

Eksplorasi Psikologi dalam Organisasi : Sisi Positif atau Negatif? |  
SITI SARAWATI JOHAR. Includes index Bibliography: page 131  
ISBN 978-967-2110-02-6

1. Corporate culture. 2. Organizational behavior.
3. Psychology, Industrial. I. Judul.  
302.35

Diterbitkan oleh:  
Penerbit UTHM  
Universiti Tun Hussein Onn Malaysia  
86400 Parit Raja,  
Batu Pahat, Johor  
No. Tel: 07-453 8529  
No. Faks: 07-453 6145

Laman web: <http://penerbit.uthm.edu.my>  
E-mel: [pt@uthm.edu.my](mailto:pt@uthm.edu.my)  
<http://e-bookstore.uthm.edu.my>

Penerbit UTHM adalah anggota  
Majlis Penerbitan Ilmiah Malaysia  
(MAPIM)

Dicetak oleh:  
Percetakan Impian Sdn. Bhd.  
No.10, Jalan Bukit 8,  
Taman Perindustrian Miel,  
Bandar Baru Seri Alam,  
81750 Masai, Johor.  
No. Tel: 07-380 5631  
Fax: 07-380 5632

# Isi Kandungan

<i>Prakata</i>	<i>vii</i>
Bab 1: Pengenalan	1
Bab 2: Kecerdasan Emosi	5
Bab 3: Personaliti	33
Bab 4: Komitmen terhadap Organisasi	59
Bab 5: Estim Kendiri	67
Bab 6: Tadbir Urus Modal Insan	75
Bab 7: Kepimpinan Insan	97
Bab 8: Interaksi antara Ilmu Psikologi	109
Bab 9: Penutup	129
<i>Bibliografi</i>	<i>131</i>
<i>Indeks</i>	<i>145</i>

## Prakata

Segala pujian dan syukur ke hadrat Ilahi yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang kerana atas Rahmat-Nya maka buku ini akhirnya sampai menjadi tatapan para pembaca. Bersama dengan harapan agar ilmu ini dapat terus dikongsi dengan setiap daripada kita, di samping kita tidak lupa untuk meletakkan ketinggian ilmu sebagai panduan hidup di tempat yang sewajarnya. Ilmu juga merentas pelbagai nilai dalam kehidupan, malahan ilmu yang baik berupaya untuk menyuluh perjalanan kita menuju ke arah yang lebih bermakna buat diri, keluarga, agama, bangsa dan negara. Buku ini digarap dan ditulis dengan tujuan agar pembaca memperoleh sedikit sebanyak ilmu berkisar tentang psikologi dalam organisasi. Dengan itu, pembaca dapat melihat suatu kerangka realiti dimensi manusia yang mempunyai tiga domain utama iaitu minda, jiwa dan fizikal. Kekuatan dimensi itu diyakini berupaya membantu menjadikan manusia sebagai modal insan yang unggul dari sisi positif. Bukan suatu yang asing untuk tempoh masa kini kita membincangkan tentang kepentingan mewujudkan generasi yang lebih cemerlang, gemilang dan terbilang, ekor sasaran bagi mencapai Wawasan 2020 cuma berbaki beberapa tahun lagi. Kegemilangan itu perlu digarap dalam segenap aspek agar kemajuan fizikal negara boleh seiring dengan kemajuan rakyat. Sebagai modal insan yang diharapkan boleh menjadi insan kamil, komuniti masyarakat atau rakyat juga adalah aset utama dalam pembinaan sesebuah negara bangsa. Kriteria ini jelas tentang perlu adanya usaha berterusan dalam pembangunan insan.

Buku ini menelusur topik-topik merangkumi kecerdasan emosi, personaliti, komitmen organisasi, estimasi diri, tadbir urus modal insan, kepimpinan tugas insan dan interaksi antara ilmu psikologi. Penulis juga membincangkan perkaitan isu-isu itu dengan disiplin ilmu psikologi oleh Imam Al-Ghazali dari perspektif agama

# Bab 1

## PENGENALAN

### 1.1 Pengenalan

Apakah perkara pertama yang mungkin terlintas di fikiran dan terdetik di hati sewaktu mata terbuka, dan saat terjaga dari tidur di pagi hari setelah melalui suatu lena yang panjang? Apakah bersama harapan yang tidak putus untuk terus menghirup udara di muka bumi ini? Apakah mungkin merangka pelbagai matlamat di minda dan memerlukan kekuatan hati dan semangat untuk melaksanakannya? Melangkah dengan rasa tenang dan damai adalah impian semua insan yang bernafas. Mengukirkan senyuman ikhlas yang datang dari lubuk hati adalah simbol betapa insan masih tahu bagaimana untuk terus mengharap dan menikmati rasa bahagia.

Meneruskan kehidupan dengan perjuangan dan usaha yang tidak putus asa sebagai kesinambungan generasi kini dan akan datang adalah lambang insan masih punya kerationalan untuk berhasrat mencapai kejayaan serta kebahagiaan di dunia dan di akhirat. Namun dalam sisi positif yang kita lalui dan hadapi itu, masih wujud juga sisi negatif yang menjadi cabaran dalam usaha membentuk insan yang sebenar-benar insan. Sisi negatif itu sering dikuasai dengan unsur-unsur kelemahan yang ada dalam diri sehingga adakalanya lebih membawa kemudaratan daripada manfaat di muka bumi ini.

Sering insan terlupa mengucapkan syukur saat masih bernafas ketika bangun dari tidur. Malahan waktu pagi insan sering bermula dengan keluhan kerana perlu bangun awal sama ada untuk menuntut ilmu mahupun untuk mencari rezeki. Melangkah longlai dek lemah tanpa hala tujuan di setiap hari yang dilalui. Wajah kusam dan lesu kerana telah hilang nikmat untuk

## Bab 2

# KECERDASAN EMOSI

### 2.1 Kecerdasan Emosi

'Seorang lelaki menjerit garau dan menunjukkan jari telunjuknya ke arah sekumpulan petugas ketika dia sedang beratur panjang untuk pendaftaran menyertai suatu seminar di satu pagi yang dingin. Perasaan marah lelaki itu membuak-buak sebagai suatu ekspresi rasa tidak puas hati yang memuncak. Kata-kata dihamburkannya sarat dengan ayat protes dan bernada mencemuh yang menyentuh tentang proses pendaftaran yang agak lambat. Peserta lain semua mendengar dan melihat insiden itu dengan pelbagai reaksi wajah seperti kesal, terkejut, geram dan kaget. Manakala air muka sekumpulan petugas di meja pendaftaran kelihatan agak malu dan resah. Keadaan sekeliling membungkam dan disaksikan dengan semua mata penuh hampa'.

'Di sebuah pejabat, kelihatan seorang pekerja wanita cuba menahan sebak dan tangis. Tergambar riak kesal dan sedih di wajahnya. Perasaannya ditahan sejak dalam mesyuarat tadi lagi apabila telah diperlekehkan dan dihina beberapa kali oleh rakan lelaki sejawatnya yang lebih senior. Suara senior itu masih terngiang-ngiang di telinganya. Dengan tanpa ada rasa ehsan, senior itu berkata dengan pandangan penuh sinis dan agak kasar mempertikaikan kemampuan pekerja itu bekerja. Rakan sejawat yang lain ada yang tersenyum menyindir dan ada juga yang tersenyum pahit. Keadaan di bilik mesyuarat itu menjadi suatu yang sangat tidak menyenangkan'.

'Lelaki itu adalah seorang suami kepada seorang wanita yang ingin menuntut perceraian daripadanya. Punca ingin bercerai kerana wanita itu sudah tidak mampu tinggal bersama dengan suami yang tidak tahu menghargai dirinya sebagai wanita, dan mereka tiada



# Bab 3

## PERSONALITI

### 3.1 Personaliti

‘Seorang wanita bercekak pinggang sambil memarahi seorang pekerjaanya di pejabat mereka. Kedengaran suara yang penuh kemarahan itu sampai ke pendengaran pekerja-pekerja lain dari luar bilik pejabatnya itu. Dengan sesekali menuding jari dan membeliikkan matanya, pekerja yang dimarahi itu hanya tertunduk lesu. Tingkah laku wanita itu kelihatan menjengkelkan kerana terus memarahi pekerjaanya dengan tanpa memberi ruang dan peluang kepada pekerja itu untuk membela diri. Suasana di pejabat sangat tegang’.

‘Seorang pengetua wanita mengarahkan guru-gurunya mesti pulang ke rumah jam 4.00 petang setiap hari. Jika ada tugas yang belum siap, guru-guru diarahkan datang pula pada waktu malam untuk menyiapkan kerja. Guru-guru yang tidak mematuhi apa yang diarahkan, akan disebut nama mereka dalam mesyuarat mingguan sebagai guru yang tidak komited. Guru-guru turut diugut akan diberikan markah prestasi yang rendah. Suasana di sekolah menjadi hambar dan dingin’.

‘Seorang wanita mencampakkan fail dengan kasar ke atas meja seorang pekerja bawahannya sehingga pekerjaanya terkejut. Wanita itu mengherdik pekerjaanya tanpa menghiraukan keadaan sekeliling. Pekerjaanya itu kelihatan resah dan malu. Semua pekerja lain saling berpandangan penuh kegusaran. Keadaan di pejabat berubah menjadi suram’.

Ketiga-tiga peristiwa di atas menunjukkan tiga orang wanita selaku ketua di tempat kerja masing-masing bertingkah laku agak negatif terhadap pekerja mereka. Tingkah laku tersebut memberikan

## Bab 4

# KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI

### 4.1 Komitmen terhadap Organisasi

'Seorang pekerja lelaki sedang menaip surat memohon berhenti kerja. Pekerja itu telah lama merancang untuk berhenti. Kejadian dimarahi majikannya minggu lepas semakin menguatkan niatnya itu. Sudah lima tahun dia bekerja dalam organisasi itu, tetapi majikannya tidak pernah memuji atau menghargai hasil kerjanya. Sebaliknya dia sering dimarahi dan dipersalahkan atas beberapa keadaan yang bukan berpunca dari dirinya. Dia merasa sangat kecewa dan hari-hari yang dilalui di tempat kerjanya itu sangat menekan dirinya. Kebetulan terdapat peluang pekerjaan di tempat lain yang dia mungkin boleh cuba untuk memohonnya. Dia juga yakin organisasi tempat dia bekerja sekarang tidak mengalami sebarang kerugian pun jika dia berhenti. Dia telah tekad untuk meninggalkan tempat kerjanya itu'.

'Seorang pekerja wanita menyandarkan badan dan kepalanya di kerusi pejabatnya. Kelihatan wajahnya lesu dan redup menahan sayu. Fikirannya rusing memikirkan kos pembelajaran anak-anaknya yang semakin banyak perlu dibayar, sedangkan gajinya setiap tahun hanya naik sebanyak RM100.00 sahaja. Majikan di tempat kerjanya itu dikhabarkan mendapat projek dan tender yang banyak setiap tahun, akan tetapi tidak pernah memberikan sebarang bonus tahunan mahupun tidak mahu menyemak perubahan kenaikan gaji tahunan para pekerja. Semangat bekerja dalam dirinya semakin pudar hari demi hari'.

Senario di atas adalah gambaran yang berlaku di tempat kerja. Sejauh manakah agaknya majikan atau ketua di tempat kerja dapat mengesan permasalahan yang timbul itu sehingga boleh menjejaskan semangat bekerja dalam kalangan pekerja?

# Bab 5

## ESTIM KENDIRI

### 5.1 Estim Kendiri

'Lelaki itu termenung melihat surat yang ada di atas mejanya. Surat itu mengandungi arahan majikannya yang mengarahkan dirinya untuk mengendalikan satu projek. Arahan itu sangat menggusarkan hatinya dan dia merasa resah gelisah memikirkan tentang beratnya tugas itu. Pengalaman mengendalikan satu projek lain sebelum ini membuatkan dia fobia disebabkan dia telah gagal dalam tugas sebelum ini sehingga dimarahi oleh ketua. Dia tidak yakin untuk mengendalikan apa-apa projek lagi, malahan dia merasa sangat takut jika gagal lagi. Dia membayangkan kemungkinan nasibnya akan menjadi lebih teruk pada kali ini, di samping akan dimarahi dan dicemuh oleh ketua dan rakan sekerja. Dia tidak sanggup dan tidak mampu untuk berhadapan dengan keadaan seperti itu'.

'Kelihatan seorang pekerja wanita melangkah lemah ketika balik dari pejabatnya petang itu. Sekali lagi perasaannya diamuk sedih dan kecewa. Siang tadi dia mendapat tahu tentang markah prestasi kerjanya tetap sama seperti di tahun-tahun sebelum ini, sekali gus menunjukkan yang dia tiada harapan untuk mendapat anugerah khidmat cemerlang. Sudah lebih 10 tahun dia berkhidmat dalam organisasi itu, akan tetapi tidak pernah walau sekali pun dia diberikan anugerah khidmat cemerlang walaupun dia telah bekerja dengan bersungguh-sungguh. Kehampaan dia mulai memuncak terhadap kerja dan organisasinya. Dia merasa dirinya tidak berguna dan gagal memberikan manfaat terhadap organisasi. Dia juga terfikir untuk berhenti kerja bagi menenangkan hati dan mindanya. Dia merasakan yang selamanya dia akan gagal untuk menjadi pekerja yang cemerlang mahupun pekerja yang boleh diiktiraf'.

## Bab 6

# TADBIR URUS MODAL INSAN

### 6.1 Tadbir Urus Insan

'Lelaki itu baru selesai bercakap melalui telefon bimbitnya. Kelihatan wajahnya berkerut. Permintaan rakannya tadi agak merunsingkan fikirannya. Rakannya berharap agar syarikat pembersihan milik rakannya itu diterima tendernya untuk tempoh selama dua tahun di pejabatnya. Ada lima syarikat lain yang turut memohon melalui pengiklanan tawaran secara terbuka. Adalah suatu yang tidak adil bagi dirinya untuk memilih syarikat pembersihan rakannya dengan tidak melalui proses pemilihan yang telus. Dia menarik nafas perlahan dan kembali berpegang kepada prinsipnya bahawa pemilihan perlu dilakukan dengan saksama walau siapa pun yang memohon untuk tender pembersihan itu. Hatinya kembali tenang'.

'Wanita itu terkedu melihat sejumlah wang dalam sebuah sampul. Bersama itu adalah beg kertas yang mengandungi buah-buahan, coklat dan manisan. Sesekali terlintas di fikirannya, anak-anak di rumah pasti gembira kerana dapat menikmati semua makanan itu. Tiba-tiba hatinya terdetik tentang kewajaran untuk menerima atau tidak segala pemberian itu. Wajah taukeh syarikat lori kontena yang tersenyum penuh makna tadi terbayang seketika. Sudah tiga tahun syarikatnya menggunakan khidmat syarikat lori itu untuk menghantar barang-barang dalam kontena dari pelabuhan ke destinasi. Taukeh itu mahu syarikatnya dipilih lagi dalam pembaharuan kontrak pada tahun keempat. Wanita itu resah untuk membuat keputusan'.

Dua contoh peristiwa di atas adalah gambaran pada isu yang berkaitan dengan soal integriti, jujur dan telus di tempat kerja. Dalam mentadbir urus aspek-aspek pengurusan dan pentadbiran dalam mana-mana organisasi, realitinya dalam organisasi itu

# Bab 7

## KEPIMPINAN INSAN

### 7.1 Kepimpinan

'Amir telah lama bekerja di syarikat hartanah itu. Posisi jawatannya sebagai pengurus perkhidmatan membuatkan dia perlu sentiasa memimpin pekerja-pekerja bawahannya menjadi pekerja yang lebih bermotivasi dan dinamik. Dia sering mengadakan mesyuarat sebelum menjalankan sesuatu tugas projek, semasa projek berjalan dan selepas projek selesai. Tujuannya adalah untuk sentiasa memantau perkembangan projek syarikat, di samping bertujuan memantau keberkesanan cara pekerjanya bekerja dan mendengar sebarang masalah pekerja. Amir sentiasa cuba memastikan objektif syarikat boleh tercapai dan keuntungan syarikat boleh mencapai marginal yang disasarkan. Pekerja-pekerja di bawah pimpinan dan seliaan Amir memang hebat, berdaya maju dan sangat komited terhadap kerja. Mereka dapat melakukan kerja dengan cepat dan cekap hasil tunjuk ajar dan bimbingan Amir selaku pengurus. Keuntungan setiap projek melepasi sasaran dan Amir sering mendapat pujian daripada pengurus besar. Amir merasa gembira dapat menaikkan prestij syarikatnya. Amir yakin selagi hatinya ikhlas bekerja dan meletakkan niat bekerja sebagai ibadah, setiap tugas dapat dilaksanakan dengan mudah dan lancar. Setiap bulan Amir juga tidak lupa menderma barang-barang keperluan asas dan makanan ke rumah orang-orang tua. Amalan itu menjadi rutin Amir dan keluarganya. Amir merasa sangat bersyukur kepada Tuhan dengan segala rezeki yang dinikmatinya. Amir melalui hari-hari mendatang dengan hati yang tenang'.

Gambaran kisah di atas adalah suatu senario yang menunjukkan ciri-ciri ketua yang mempunyai daya kepimpinan yang unggul dan boleh menjadi contoh kepada para pekerja. Amir selaku pengurus yang gigih bukan sahaja sebagai ketua, tetapi juga sebagai seorang

## Bab 8

# INTERAKSI ANTARA ILMU PSIKOLOGI

### 8.1 Pengenalan

'Harimau mati meninggalkan belang, gajah mati meninggalkan gading, manusia mati meninggalkan nama'. Sinonimnya, akal budi masyarakat Melayu di rantau ini telah lama dapat melihat kepentingan manusia yang berperibadi mulia akan sentiasa diingati dan menjadi idola generasi baru walaupun telah tiada di muka bumi ini. Kefahaman dalam terminologi dunia melayu itu seharusnya tidak dibiarkan berdiri sendiri dalam alamnya, sebaliknya perlu terus dimantapkan dengan pengukuhan dari segi kefahaman bersifat spiritual iaitu berasaskan ajaran Islam yang berpandukan kepada al-Quran dan hadis. Manusia biasa sememangnya sukar untuk mencapai tahap keperibadian yang tinggi tanpa berusaha dan berjuang segigihnya.

Usaha dalam pembinaan watak dan personaliti sangat memerlukan komitmen yang berkelangsungan dengan nilai kesabaran yang tinggi. Sebagai contoh perjuangan para nabi dan anbia' yang tidak pernah kenal erti putus asa dalam berdepan dengan pelbagai halangan sewaktu mengharungi proses pembinaan umat masa lalu, sebagai suatu matlamat perjuangan mewujudkan masyarakat madani dan insan kamil. Manusia merupakan sebaik-baik kejadian yang diciptakan oleh Allah SWT. Oleh itu manusia merupakan entiti utama yang dapat mewarnai serta mengubah kehidupan sendiri sama ada untuk menjadi bertakwa atau kufur, soleh atau munafik, jahat atau baik, serta beriman atau jahil. Pilihan dalam kehidupan ini bukanlah banyak, akan tetapi pilihan yang terpilih itulah yang akan menentukan hujung dan pangkal sama ada baik atau buruk. Kehidupan yang ada perlu diiringi dengan kekuatan pada hati dan iman dalam mengharungi rencamnya godaan

# Bab 9

## PENUTUP

### 9.1 Penutup

Dalam kehidupan ini manusia sering berhadapan dengan pelbagai pilihan kerana mempunyai pilihan adalah lebih baik daripada tiada pilihan. Adalah perlu kita memilih pilihan yang kita yakin ia adalah pilihan yang terbaik untuk diri kita dan boleh memberikan kebaikan kepada diri dan orang lain. Pilihan terbaik semestinya mempunyai nilai murni dan positif.

Melihat kehidupan dari sisi positif adalah dibantu dengan merangkanya dalam minda kita yang dapat kita programkan selari dengan seluruh tubuh badan sehingga diterjemahkan dalam bentuk tingkah laku nyata. Sekiranya ada ketika apa yang kita lakukan tidak memberikan hasil, akan tetapi kita masih mempunyai opsyen lain dengan menggunakan kaedah lain. Sasaran kita seharusnya bermula dengan diri sendiri sebelum kita cuba mensasarkan kepada orang lain dengan memulakan proses memahami dan menyelami diri sendiri terlebih dahulu.

Setiap daripada kita juga mempunyai peluang dan sumber yang cukup untuk kita menjadi apa yang kita ingin jadi melalui keupayaan kita menyedari potensi dalam diri masing-masing. Walau mungkin terdapat individu yang tidak memiliki sumber luaran yang diperlukan, akan tetapi sumber dalaman dapat membantu individu untuk memperolehi sumber dalaman dan luaran secara serentak bagi merealisasikan apa yang diharapkan.

Meskipun setiap individu bertindak balas dengan cara dan pendekatan yang berbeza berdasarkan identiti, nilai dan kepercayaan, kebolehan, sikap mahupun persekitaran masing-masing, namun keperluan untuk lebih fleksibel dalam menghadapi kerena manusia dan sekeliling akan menjadikan momentum

# Bibliografi

- Ab. Aziz Yusof (2006). *Pengurusan sumber manusia: Konsep, isu dan pelaksanaan*. Edisi ke-3. Petaling Jaya: Pearson.
- Abdul Kadir Othman (2010). *The influence of emotional intelligence on front-line employees' job performance in service business*. Thesis of Doctor of Philosophy Administrative Science and Policy Studies. Universiti Teknologi Mara.
- Abdul Latip Talib (2008). *Sultan Muhammad al-Fateh – Penakluk Konstantinopel*. Kuala Lumpur: Publishing House.
- Ajai Pratap Singh & Avinash D. Pathardikar (2010). Effect of personality traits and emotional intelligence on leadership effectiveness. *Management Convergence*, Vol. 1, No. 1, 33-41.
- Al-Ghazali (1952). *Mishkat Al-Anwar*. Terjemahan WHT, Gairdner (Lahore : Sheikh Muhamad Ashraf).
- Al-Ghazali (1974). *Mishkat Al-Anwar*. Terjemahan Abdul Majid Khatib. Kelantan Pustaka Aman Press.
- Al-Ghazali (1979). *Keajaiban hati*. Edisi Ke 2. Terjemahan Nirhickmah. Singapura: Pustaka Nasional.
- Al-Ghazali (1988). *Ihya' Ulumuddin*. Jilid 1&2. Edisi Ke 3. Terjemahan Ismail Yakub. Singapura. Pustaka Nasional Pte. Ltd.
- Al-Ghazali (2003). *Ihya' Ulumuddin*. Jilid 2&4. Kaherah: Maktabah as Safa.
- Al-Ghazali (2009). *Ringkasan Ihya' Ulumuddin*: Terjemahan oleh Zaid Husein Al-Hamid. Selangor: Darul Nu'man Sdn. Bhd.
- Allport, G. W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*. New York: Holt., Rinehart & Winston.
- Ary Ginanjar Agustian (2008). *ESQ Emotional spiritual quotient: rahsia sukses membangun kecerdasan emosi dan spiritual*. Jakarta: Arga Publishing.
- Ashforth, B. E., & Humphrey R. H. (1995). Emotion in the workplace: a reappraisal. *Human Relations*. 48(2), 97–125.



- Ashkanasy, N.M., Hartel, C.E.J., & Daus, C.S. (2002). Diversity and emotion: the new frontiers in organizational behavior research. *Journal of Management*, 28, 307-338.
- Asri Marsidi & Hamrila Abdul Latip (2007). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Pekerja di Organisasi Awam. *Jurnal Kemanusiaan Bil.10: Disember*.
- Azizi Yahaya & Halimah Ma'alip (2010). *Estim sendiri remaja*. Skudai: Penerbit Universiti Teknologi Malaysia.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V.S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behaviour* (Vol. 4, pp. 71-81). New York: Academic Press. (Reprinted in H. Friedman [Ed.], (1998). *Encyclopedia of mental health*. San Diego: Academic Press.
- Baron, A., & Neuman, H. (1996). Workplace violence and workplace aggression:evidence on their relative frequency and potential causes. *Aggressive Behavior*. 22: 161-173.
- Baron, R. A. dan D. Bryne (2000). *Social psychology*. 9th Edition. London: Allyn and Bacon.
- Baron, R. M dan Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*. 51(6): 1173-1182.
- Barsade, S. G. (2002). The ripple effect: emotional contagion and its influence on group behavior. *Administrative Science Quarterly*. 47: 644-675.
- Bass, B.M. (1990). *From transactional to transformational leadership: learning to share the vision*. Reprinted from *Organizational Dynamics*, Winter.
- Baucer, J. C. (2001). *The effect of corporate intranet use on employee self-concept and organizational commitment*. California: University of the Pasific.
- Baumeister, R.F. (1993). *Self-esteem: the puzzle of low self-regard*. New York: Plenum.
- Benjamin R. Palmer & Con Stough (2005). Multi-rater or 360-degree emotional intelligence assessment. *Europe's Journal of*

*Psychology*, North America, Vol.10, No.2. Available at: <<http://ejop.psychopen.eu/article/view/359/263>>. Date accessed: 20 Jan. 2014.

- Bishop, J.W. & Scott, K.D. (1997). Employee commitment and work team productivity. *HRMagazine*. 11:107-111.
- Boyatzis, R. E., Goleman D., & HayGroup (2001). *The Emotional Competence Inventory (ECI)*. Boston: HayGroup.
- Brackett, M. A., & Salovey, P. (2004). Measuring emotional intelligence with the Mayer- Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT). In Glenn Geher (Ed.), *Measuring Emotional Intelligence: Common Ground And Controversy*. Hauppauge, NY: Nova Science Publishers.
- Brockner Joel (1988). *Self-Esteem at work*. USA: Lexington Books.
- Brown, J. D. (1998). *The Self*. London: McGraw-Hill.
- Bruce L. Katcher & Adam Snyder (2007). *30 reasons employees hate their managers*. USA: American Management Association.
- Burns, R. B. (1979). *The Self-concept: theory, measurement, development and behavior*. New York: Longman Group Limited.
- Campbell, J. D. (1990). Self-esteem and clarity of the self-concept. *Journal of Personality and Social Psychology*. 59: 538-549  
10.1037/0022-3514.59.3.538.
- Campbell, D. P. (1991). *Campbell leadership index manual*. Minneapolis: National Computer Systems.
- Caruso, D. R. (1999). *Applying the ability model of emotional intelligence to the world of work*. [On-line]. <http://www.cjwolfe.com/article.dorc2001>, November 2010.
- Caruso, D. R., Mayer, J. D. & Salovey, P. (2002). *Emotional intelligence and emotional leadership*. In Riggio, R. and Murphy, S. (Eds.), *Multiple Intelligences and Leadership*.
- Caruso, D.R., Mayer, J.D., & Salovey, P. (2002). Relation of an ability measure of emotional intelligence to personality. *Journal of Personality Assessment*. 79: 306-320.
- Caruso, D. R. & Salovey, P. (2004). *The emotionally intelligent manager : how to develop and use the four key emotional skills of leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Cattell, R.B. (1965). *The scientific analysis of personality*. Baltimore: Penguin.
- Charles, S.C. & Michael, E.S. (2007). *Perspective on personality*. Kanada: Pearson.
- Christopher, J. Mruk, Ph.D (2006). *Self-esteem research, theory, and practice: toward a positive psychology of self-esteem*. Springer Publishing Company 3 Edition.
- Collins, V.L. (2001). *Emotional intelligence and leadership success*. Unpublished Doctoral thesis, University of Nebraska, Lincoln, NE.
- Coolicon, H. (1994). *Research methods and statistics in psychology*. London: Hodder and Stoughton.
- Cooper, R. K. (1997). Applying emotional intelligence in the workplace. *Training and Development*. 51: 31-38.
- Cooper, R. K. & Sawaf, A. ( 1997). *Executive EQ: emotional intelligence in leadership and organizations*. New York: Grosseflutnam.
- Coopersmith, S. (1967). *The aciecedents of self-esteem*. San Fransisco: W.H. Freeman.
- Covey Stephen (1989). *The 7 habits of highly effective people*. New York: Simon and Schuster.
- Creswell, J.W. (2003). *Research design: qualitative, quantitative and mixed method approachers*. California: Sage Publications, Inc.
- Daft, R. L. & Marcic Dorothy (2009). *Management: the new workplace*. South-Western, Cengage Learning.
- Damasio, A. R. (1994). *Descartes' error: emotion, reason, and the human brain*. New York: Avon.
- Darlene Heckard (2007). *The relationship between self-esteem and organizational commitment among substance abuse counselors*. California State University, Long Beach.
- Darwin, C. (1988). *The expression of the emotions in man and animals*. (definitive edition with introduction, afterword, and commentaries by Paul Ekman). New York: Oxford University (Originally Published 1872).
- Ekman, P. (2003). *Emotions revealed*. New York: Times Books.

- Ekman, P., & Davidson, R. J. (1994). *The nature of emotions: fundamental questions*. New York: Oxford University Press.
- Eysenck, H. J. (1947). *Dimensions of personality*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Eysenck, H. J. (1952). *The structure of human personality*. London: Methuen.
- Eysenck, H. J. (1958). *Sense and nonsense in psychology*. Middlesex: Penguin. New York: Norton.
- Eysenck, H. J. (1967). *The biological basis of personality*. Springfield, IL: Charles C. Thomas.
- Eysenck, H. J. (1970). *The structure of human personality (3<sup>rd</sup> ed.)* London: Methuen.
- Eysenck, H. J. (1972). *Conditioning, introversion, extraversion and the strength of the nervous system*. In V. D. Nebylitsion and J. A. Grey (eds), *Biological Bases of Individual Behaviour*. New York: Academic Press.
- Eysenck & Glenn Wilson (1975). *Know your own personality*. London: Temple Smith.
- Eysenck, H. J. & Eysenck, M. W. (1985). *Personality and individual difference: a natural science approach*. New York: Plenum.
- Eysenck, S. B. G., Eysenck, H. J., & Barrett, P. (1985). A revised version of the psychoticism scale. *Personality and Individual Differences*. 6: 21–29.
- Fatimah Wati Ibrahim & Mohd. Zaini Abd. Karim (2004). Efficiency of local governments in Malaysia and its correlates. *IJMS* 11 (1): 57-70 (2004).
- Feng Kong, Jingling Zhao & Xuqun You (2012). Self-esteem mediator and moderator of the relationship between social support. *Personality and Individual Differences* 53 (2012): 1039-1043.
- Fineman, S. (2003). *Understanding emotion at work*. London: Sage Publication.
- Fitts, W. H. (1965). *The Tennessee Self-Concept Scale manual*. Nashville: Conselor Recordings and Test.

- Fredrickson, B. L. (2003). The value of positive emotions. *American Scientist*. 91: 330–335.
- Frijda N. H. (1986). *The emotions*. New York: Cambridge University Press.
- Furnham, Adrian (2010). *Personality and intelligence at work: exploring and explaining individual differences at work*. US: Roudletge/Psychology Press.
- Gardner, L. dan Stough, C. (2002). Examining the relationship between leadership and emotional intelligence in senior level managers. *Leadership and Organization Development Journal*, Vol. 23 (2). 68-78.
- Gibbs, N. (1995). What's your EQ? *Time*, Oct. 1995, pp. 60–68.
- Gibson, D.E. (1995). *Emotional scripts and changes in organizations*. In F. Massarik (Ed.). *Advances In Organization Development*, Vol. 3. Westport, CT: Ablex.
- Gobe, M. (2001). *Emotional branding*. Oxford, England: Windsor.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence : why it can matter more than IQ*. New York : Bantam Book.
- Goleman, D. (1996/1999). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (2000). What makes a leader? *Harvard Business Review*. March-April, pp. 80-90.
- Goleman, D. (2001). *An EI-based theory of performance*. In Cherniss, C. and Goleman, D. (Eds), *The Emotionally Intelligence Workplace*, Jossey-Bass, San Francisco, CA.
- Goleman, D., Boyatzis, R. & Annie Mckee (2001). *Primal leadership : realizing the power of emotional intelligence*. UK : Harvard Business School Publishing.
- Gordon, L.Flett (2007). *Personality theory & research-an international perspective*. Ontario: John Wiley & Sons Canada, Ltd.
- Groves Kevin S., McEnrue Mary P. & Winny Shen (2006). Developing and measuring the emotional intelligence of leaders. *Journal of Management Development*, Vol. 27, No. 2 (2008), pp. 225-250. Doi: 10.1108/02621710849353.

- Groves Kevin S. & Vance Charles M. (2009). Examining managerial thinking style, EQ and organizational commitment. *Journal of Managerial Issues*. ISSN: 1045-3695.
- Habibah dan Noran Fauziah (2002). *Psikologi personaliti*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa DanPustaka.
- Hill, S.G. (1998). The relationship between self-concept and successful aging among low-income older adults. *Journal of Personality and Social Psychology*. 82: 419-433.
- Ho Hui Ling (2004). *Darurat 1948-1960: Keadaan sosial di Tanah Melayu*. Kuala Lumpur: Penerbit Universiti Malaya.
- Institut Integriti Malaysia (2008). *Laporan kajian indeks persepsi integriti nasional tahun 2007*. Kuala Lumpur: Institut Integriti Malaysia Publisher.
- Ishak Mad Shah (2004). *Pengenalan psikologi industri & organisasi jilid II*. Johor Bahru: Penerbit UTM.
- Iskandar, Rohaty Mohd. Majzub & Zuria Mahmud (2009). Kecerdasan emosi dan komitmen pekerjaan dalam kalangan pensyarah universiti di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Malaysia*. 34(1)(2009): 173-186.
- Izard, C. E. (1991). *The psychology of emotions*. New York: Plenum.
- Jacobs, R. (2001). *Using human resource functions to enhance emotional intelligence. the emotionally intelligent workplace: how to select for, measure, and improve emotional intelligence in individuals, groups, and organizations*. C. Cherniss And D. Goleman. San Francisco, Jossey-Bass: 159-181.
- James, E. Tingstad (1994). Improving your staff's self-confidence. *R&D Innovator*. Volume 3, Number 2. Article 79.
- James Poon Teng Fatt (2002). Emotional intelligence: for human resource managers. *Management Research News*. 25 (11): 57-74.
- James, W. (1980). *Principles of psychology*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Kamus Dewan* (2002). Edisi Ketiga. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

- Katz, D. & Kahn, R.L. (1978). *The social psychology of organization*. New York: John Wiley & Sons.
- Kenneth Nowack, Ph.D (2010). *Leadership, emotional intelligence and employee engagement: creating a psychologically healthy workplace*. Envisia Learning.
- Kilduff Martin & Menges Jochen (2011). *The dark side of emotional intelligence in organizational life*. University of Cambridge. Paper presented at the III International Congress of Emotional Intelligence. Croatia: Opatija.
- Kirk Blankstein, David Dunkley & January Wilson (2008). Evaluative concerns and personal standards perfectionism: self-esteem as a mediator and moderator of relations with personal and academic needs and estimated GPA. *Current Psychology*. March 2008, Vol. 27, Issue 1, pp. 29-61.
- Leslie, J.Francis & James, D.J. (1996). The relationship between Rosenberg's construct of self-esteem and Eysenck's two dimensional model of personality. *Personality and Individual Differences*, Oct. 1996, Vol. 21, Issue 4, P. 483.
- Leslie, J. Francis, Brown, L.B. & Philipchalk, R. (1992). The development of an abbreviated form of the Revised Eysenck Personality Questionnaire (EPQR-A): Its use among students in England, Canada, the USA and Australia. *Personality and Individual Differences*. 13: 443-449.
- Lourdes Rey, Natalio Extremera & Mario Pena (2011). Perceived emotional intelligence, self-esteem and life satisfaction in adolescents. *Psychosocial Intervention*, Vol. 20, pp. 227-234.
- Ma'rof Redzuan (2001). *Psikologi sosial*. Serdang: Penerbit UPM.
- Mahmood Nazar Mohamed (1990/1992). *Pengantar psikologi: satu pengenalan asas kepada jiwa dan tingkah laku manusia*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa & Pustaka.
- Mahmood Nazar Mohamed & Sabitha Marican (1995). *Hubungan manusia dalam organisasi*. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.
- Maimunah Aminuddin (1992). *Human Resource Management*. Kuala Lumpur: Fajar Bakti.

- Martins, J. S. (2000). *The emotional nature of a brand*. Sao Paulo, Brazil: Marts Plan Imagen.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row Publishers.
- Mayer, J. D. (1986). How mood influence cognition. In N. E. Sharkey (Ed.). *Advances in Cognitive Science I* (pp. 290-314). Chichester, England: Ellis Horwood.
- Mayer, J. D., Caruso, D., & Salovey, P. (1999). Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. *Intelligence*. 27: pp.267-298.
- Mayer, J.D., Salovey, P., & Caruso, D. (2000). Models of emotional intelligence. In R.J. Sternberg (Ed.), *The handbook of intelligence* (pp. 396-420). New York: Cambridge University Press.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2002). Relation of an ability measure of emotional intelligence to personality. *Journal of Personality Assessment*. 79(2): 306-320.
- Mayer, J. D., Richard, D.R. & Barsade, S.G (2008). *Human abilities : emotional intelligence*. Annual Review Of Psychology 2008. 59: 507-536.
- Mayer, J.D. & Salovey, P. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*. 9 (1990): 185-211.
- Mayer, J. D. & Salovey, P. (1993). The intelligence of emotional intelligence. *Intelligence*. 17: 433-442.
- Mayer, J. D. & Salovey, P. (1997). *What is emotional intelligence?* In P. Salovey and D. Sluyter (Eds) *Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators* (p.3-31) New York: Basic Books.
- McIntyre, L. J. (2005). *Need to know : Social Science Research Methods*. New York: McGraw Hill.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63: 1-18.
- Meyer, J.P & Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment:



- Some methodological considerations. *Human Resource Management Review*, 1, pp. 61–98.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace: theory, research, and application*. Sage Publications.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (2007). A three-component conceptualization of organizational commitment: Some methodological considerations. *Human Resource Management Review*, 1, pp. 61-98.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. & Smith C. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, pp. 538-551.
- Michael, G. Aamodt (2010). *Industrial/organizational psychology*. Sixth Edition. USA: Wadsworth Cengage Learning.
- Michael, H. Hart (2000). *The 100: A ranking of the most influential persons in history*. USA: Citadel Press Kensington Publishing Corp.
- Mohd Azhar Yahaya (2004). Kompetensi kecerdasan emosi dan kesannya terhadap keberkesanan organisasi. *Jurnal Pengurusan Awam*. Jilid 3, Bil.1.
- Mohd. Azhar Abd. Hamid, Editor (2009). *Panduan meningkatkan kecerdasan emosi*. Kuala Lumpur: PTS Professional.
- Mohd Najib Abd. Ghafar, Azizi Hj. Yahaya & Yusof Boon. (2002). *Kecerdasan emosi: perbandingan pelatih pengurusan ijazah pertama dan ijazah lanjutan*. Kajian Jangka Pendek (RMC). Skudai : UTM.
- Morrow, P.C. (1993). *The theory and measurement of work commitment*. Greenwich: JAI Pres.
- Muhammad Syafii Antonio (2007). *The super leader super manager, muhammad saw- learn how to succeed in bussiness & life from the best example*. Jakarta: Prophetic Leadership & Management Centre.
- Neustadt, Elizabeth; Chamorro-Premuzic, Tomas; Furnham, Adrian (2006). The relationship between personality traits, self-esteem, and attachment at work. *Journal of Individual Differences*. Vol 27(4), 2006, pp. 208-217.

- Nikolaou, I. dan Tsaousis, I. (2002). Emotional intelligence in the workplace: exploring its effects on occupational stress and organizational commitment. *International Journal of Organizational Analysis*. 10 (4): 327-342.
- O'Malley, Michael N. (2000). *Creating commitment—how to attract and retain talented employees by building relationships that last*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Ooi Yeng Keat. (2005). *Kepentingan kecerdasan emosi (eq) dalam organisasi masa kini*. Tesis Sarjana. Sintok: UUM.
- Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English* (2000). Oxford: Oxford University Press.
- Paul, E.Spector (2006). *Industrial and organizational psychnoohology: research & practice*. Fourth Edition. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Plutchik, R. (1994). *The psychology and biology of emotion*. New York: Harper-Collins.
- Pong, Aenny Tyng Tyng (2004). *Kajian hubungan antara komunikasi ke bawah di peringkat pengurusan-subordinat dengan prestasi pekerja di Majlis Bandaraya Johor Bahru*. Tesis Sarjana. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.
- Powell, D. & Meyer, J.P. (2004). Becker's side-bet theory revisited: A test of the theory within the context of Meyer and Allen's three-component model of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 65:157-177.
- Ranjit Singh Malhi (2007). *Enhancing self-esteem: reengineering yourself for success in the new millennium*. Kuala Lumpur: Cetakrapi Sdn. Bhd.
- Richard W.Robins, Jessica L. Tracy & Kali Trzesniewski (2001). Personality correlates of self-esteem. *Journal of Research in Personality*. 35: 463-482.
- Robert K. Cooper (1997). Applying emotional intelligence in the workplace. *Training and Development*, v51 n12 p31-38, Dec 1997.
- Robson, P.J. (1988). Self-Esteem, a psychiatric view. *British Journal of Psychiatry*. 113: 6-15.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.

- Rosenberg, M. J. (1965). *When dissonance fail on eliminating evaluating*. Boston: Pearson.
- Rosenberg, M. J. (1979). *Conceiving the self*. New York: Basic Books.
- Rosenberg, M. & Simmons, R. (1971). *Black and white self-esteem: The urban school child*. Washington, DC: American Sociological Association.
- Ryckman, Richard M. (1997). *Theories of personality*. USA: Cole Publishing Company.
- Sa'id Hawwa (2005). *Tazkiyatun Nafs: Intisari Ihya Ulumuddin*. Jakarta : Pena Pundi Aksara.
- Sa'id Hawwa (2008). *Kajian lengkap penyucian jiwa: Tazkiyatun Nafs*. Intisari Ihya'Ulumuddin. Jakarta: Pena Pundi Aksara.
- Salovey, P., Hsee, C., & Mayer, J.D. (1993). *Emotional intelligence and the self-regulation of affect*. In D.M. Wegner & J.W. Pennebaker (Eds.), *Handbook of mental control* (pp. 258-277). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Sandeep Kumar & Singh A.P. (2011). Personality as a moderator between stress state and job attitudes. *Indian Journal of Social Science Researches*, Vol. 8, No. 1-2, pp. 149-158.
- Schuster, F. E. (1998). *Employee-centered management: A strategy for high commitment and involvement*. Westport, CT: Quorum Books/Greenwood Press.
- Shahabuddin Hashim & Rohizani Yaakub (2002). *Teori personaliti dari perspektif islam, timur & barat*. Pahang: PTS Publications & Distributor Sdn. Bhd.
- Siti Sarawati Johar (2012). Dimension of Psychoticism Personality among Leader and the Impact towards Self-Esteem of Employee through the Perspective of Emotional Management in Organization. *Engineering & Technology Digital Library*. Vol. 25, 1, 163-168.
- Siti Sarawati Johar (2014). *Kesan pengaruh kecerdasan emosi, personaliti dan estim sendiri ke atas komitmen terhadap organisasi*. Tesis Ijazah Doktor Falsafah. Skudai: UTM.
- Siti Sarawati Johar (2015). Impact of Regulation and Management of Emotion through Self-Esteem towards Employee Commitment. *International Journal of Multidisciplinary*

- Thought*, Vol. 05, 3, 259-266.
- Stock, B. (2001). Emotional intelligence and ceo succession. *Corporate Board*. 22: 128, 11.
- Susan Cloninger (2002). *Theories of personality: understanding persons*. Pearson International Edition. London : Prentice Hall.
- Taufik Pasiak (2008). *Revolusi IQ, EQ, SQ*. Selangor: PTS Millennia Sdn. Bhd.
- Tharenou, P. (1979). Employee self esteem: a review of the literature. *Journal Of Vocational Behavior*, Vol.15(3), Pp. 316-346.
- The Oxford American Dictionary of Current English* (1999). Oxford: Oxford University Press.
- Thorndike, E.L. (1920). Intelligence and its uses. *Harper's Magazine*. 140: 227-235.
- Watson, D., Suls, J. & Haig, J. (2002). Global self-esteem in relation to structural models of personality and affectivity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 185-197  
10.1037/0022-3514.83.1.185.
- Yunus Majid (1985). *Pembaikan personaliti menurut falsafah Al-Ghazali*. Latihan Ilmiah. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Yusof, Y. (2005). *Kecerdasan emosi*. Jurnal Akademik. IPGMKTAR: Kota Samarahan.
- Zainal Ariffin, Lilis Surienty, Azura Abdullah Effendi, Junaimah Jauhar, Siti Rohaida & Tanuja Sharma (2009). *Understanding organizational behaviour*. Kuala Lumpur: Oxford University Press.
- Zaini Said & Syed Muhammad S.A. (2010). *Pemikiran Al-Ghazali (450H-505H) dalam Bidang Psikologi Islam*. Universiti Sains Malaysia. Pembentangan Kertas Kerja Konvensyen Kaunseling Kebangsaan 2010. Terengganu: UMT.
- Zakaria Stapa (1996). *Tasawuf dan empat tokoh sufi*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.