

# Hubungan Antara Kebolehan Beradaptasi dan Kebahagiaan Emosi Dalam Melahirkan Karamah Insaniah (*The Relationship Between Availability and Emotional Happiness in Creating Karamah Insaniah*)

Mohd Aderi Che Noh

*Fakulti Pengajian Bahasa Utama, Universiti Sains Islam Malaysia*

Che Rozaniza Azizan

*Bahagian Pendidikan Khas, Kementerian Pendidikan Malaysia*

Mohamad Zarkhuan Zainol

*Jabatan Pendidikan Islam, Institut Pendidikan Guru Kampus Pendidikan Teknik*

Noorazi Rani

*Institut Pendidikan Guru, Kampus Bahasa Antarabangsa*

Nor Sakinah Mat Arif

*Jabatan Pendidikan Islam dan Moral, IPG Kampus Pendidikan Islam*

Nor Azzaraton Ab Karim@ A Bakar

*SK Tun Hussein Onn, Kuala Lumpur*

Aliza Che Ahmad

*Bahagian Profesionalisme Guru, Kementerian Pendidikan Malaysia*

Mohd Zafaren Zakaria

*Bahagian Profesionalisme Guru, Kementerian Pendidikan Malaysia*

Ahmad Nizam Ibrahim

*Sekolah Kebangsaan Taman Universiti, Seri Kembangan Selangor*

## Abstrak

Sistem Pendidikan Malaysia telah mengalami perubahan ketara dalam memenuhi kehendak globalisasi. Falsafah Pendidikan Negara yang diasaskan pula bermatlamatkan melahirkan insan yang seimbang merangkumi aspek emosi seperti kebolehan guru beradaptasi terhadap tugas dengan baik dan persekitaran tempat kerja yang kondusif. Justeru, kajian ini ingin meneroka hubungan kebolehan beradaptasi dan kebahagiaan emosi dalam melahirkan karamah insaniah. Kecemerlangan ketiga-tiga aspek ini menjadi hasrat utama dalam sistem pendidikan. Dapatan membuktikan ketiga-tiga pemboleh ubah ini mempunyai hubungan yang kuat sesama peboleh ubah dan signifikan. Justeru, guru yang mempunyai tahap kebolehan beradaptasi dan kebahagiaan yang tinggi tentu sahaja mempengaruhi hasilnya dalam profesion keguruan, Kebahagiaan juga memberikan kesan secara positif terhadap sumbangan dalam membentuk reformasi sistem pendidikan pada masa hadapan

**Kata Kunci:** Kebolehan Beradaptasi, Kebahagiaan Emosi, Karamah Insaniah, Pendidik, Adab

## Abstract

The Malaysian Education System has experienced significant changes in meeting the demands of globalization. Next, the National Education Philosophy that was founded is to produce people who are balanced from an emotional aspect such as the ability of teachers to adapt to assignments well. In addition, the teacher's emotional balance is also obtained through the adaptation of a conducive workplace environment. Thus, this study wants to explore the relationship between adaptability and emotional happiness in giving birth to Karamah Insaniah. Findings prove that these three variables have a strong relationship between variables and significance. Thus, teachers who have a high level of adaptability and happiness certainly affect the results in the teaching profession, Happiness also has a positive impact on the contribution in shaping the reform of the education system in the future.

**Key words:** Adaptability, Emotional Happiness, Soft Skills, Educators, Adab

Article Progress  
Received: 05 October 2023  
Revised: 19 October 2023  
Accepted: 06 November 2023

## 1. PENGENALAN

Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) bertanggungjawab mengurus dan menjana produktiviti secara kreatif dan inovatif untuk mencapai pendidikan bertaraf dunia, justeru KPM berusaha mempelbagaikan inisiatif dalam menjana dan mengukuhkan persekitaran kerja yang sejahtera. Hal ini selaras dengan Anjakan 4 dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025 iaitu Transformasi Keguruan sebagai Profesion Pilihan dan seterusnya menyokong Teras 5 KPM iaitu kebajikan guru sebagai teras keberkesanan penyampaian pendidikan. Oleh yang demikian, antara elemen kebajikan guru yang perlu diberi perhatian ialah kebahagiaan guru.

Kebahagiaan emosi adalah keseimbangan perasaan positif dan negatif yang dialami dalam kehidupan serta persepsi diri terhadap perasaan gembira dan berpuas hati (Keyes, C.L.M 2007). Hal tersebut selari dengan pandangan Veenhoven (2010) dan Furtak (2018) yang menyatakan bahawa kebahagiaan emosi merujuk kepada sejauhmana perasaan (afektif) seseorang itu memberikan impak terhadapnya. Namun, adakah aspek afektif ini sahaja yang menjadi kayu ukur terhadap kebahagiaan. Terdapat beberapa kajian lepas yang menunjukkan aspek kognitif juga merupakan faktor yang mempengaruhi kebahagiaan emosi. Menurut Abdul Rahman et al. (2022) kognitif dan emosi saling berkait terhadap tingkah laku dalam satu situasi dan keadaan.

Kebolehan beradaptasi menjadi kayu ukur yang sangat penting dalam membuat penilaian terhadap pencapaian individu dalam sesebuah organisasi. Menurut Polyhart & Bliese (2006), kebolehan beradaptasi merujuk kepada motivasi, kecenderungan, kemahiran, keupayaan dan kesediaan individu untuk menyesuaikan diri dengan iklim atau persekitaran. Persekitaran pula boleh menggugat atau mengancam sumber sendiri yang ada di dalam diri setiap individu (Hobfoll, 2001). Oleh itu, amat penting untuk kita faham dengan jelas betapa kebolehan beradaptasi ini sangat mempengaruhi individu guru untuk menyesuaikan diri dengan kepelbagaian tuntutan semasa dalam dunia pendidikan hari ini.

Bagi memastikan usaha untuk memartabatkan keinsanan dan maruah manusia terus dihormati seperti yang telah disarankan menerusi firman Allah S.W.T. di dalam surah al-Isra' ayat yang ke-70, konsep Karamah Insaniah sering mendapat perhatian. Secara asasnya, konsep ini adalah bagi melestarikan iklim harmoni yang terhindar dari sebarang perkara yang negatif dengan memberikan penekanan terhadap pembentukan adab, akhlak dan integriti. Karamah Insaniah ini bersandarkan kepada empat paksi utama iaitu 1) manusia sebagai makhluk yang mulia di sisi Allah; 2) semua manusia adalah bersaudara; 3) manusia adalah sebaik-baik ciptaan Allah; dan 4) keadilan Islam secara mutlak adalah untuk semua insan.

Sehubungan dengan itu, pengkaji berpandangan bahawa satu kajian khusus dan terperinci berkaitan kebolehan beradaptasi dan hubungannya dengan kebahagiaan emosi guru di Malaysia wajar dilakukan. Hasil kajian pula diharap dapat memberi input yang positif kepada pihak berkaitan dalam inisiatif melahirkan guru berkualiti dan seterusnya memastikan mereka tetap kekal berkualiti sepanjang tempoh perkhidmatan bagi melestarikan sistem pendidikan negara.

## 2. PENYATAAN MASALAH

Kebahagiaan di tempat kerja membawa banyak faedah kepada organisasi. Pryce-Jones (2010), dalam kajiannya menyatakan bahawa kepentingan kebahagiaan di tempat kerja sebagai faktor peningkatan produktiviti, prestasi kerja, motivasi pekerja, kualiti kerja, keberkesanan pekerja, kreativiti dan inovatif pekerja, kepuasan kerja dan mengurangkan tekanan. Dalam konteks pendidikan, peranan kebahagiaan tempat kerja kurang diterokai dan ia adalah fokus utama kajian ini. Hal ini disokong oleh dapatan Ryff dan Keyes (1995), kebahagiaan di tempat kerja sebagai kepercayaan seseorang yang bertujuan dan bermakna, mempunyai rasa autonomi dalam kerja, mendominasi persekitaran kerja, dapat berinteraksi secara berkesan dengan norma tingkah laku dalam tempat kerja, menerima maklum balas secara positif, mewujudkan hubungan positif dengan rakan sejawat dan pembangunan peribadi.

Di samping itu, kajian menunjukkan bahawa kebahagiaan di tempat kerja memberi kesan terhadap peningkatan kepercayaan dan keyakinan guru-guru. Namun, terdapat organisasi yang mempunyai pekerja yang berkemahiran tinggi tetapi tidak berjaya membentuk kolektif dan efikasi sendiri. Dalam konteks kerja, efikasi sendiri yang rendah adalah berkaitan dengan tahap kemurungan yang tinggi dan kebimbangan (Jex & Dudanowski, 1992). Efikasi sendiri yang tinggi mewujudkan komitmen kerja dan kebahagiaan di tempat kerja (Muijs & Harris, 2006). Ketchand dan Strawser (2001) menyatakan bahawa efikasi sendiri merupakan pengantara antara kerohanian di tempat kerja dengan hasil kerja dan berhubungan dengan kepuasan kerja, komitmen dan kebahagiaan di tempat kerja.

Kegembiraan di tempat kerja juga dikatakan dikaitkan dengan mood atau keadaan emosi guru (Diener et al. 1985). Mood yang positif menggalakkan seseorang untuk berfikir, merasa dan bertindak ke arah meningkatkan sumber pembangunan dan pencapaian matlamat (Seligman et al. 2005) dan merupakan punca kepada peningkatan kualiti, kreativiti dan inovatif (Achor, 2010; Cynthia 2010; Erica, 2009; Po-Keung, 2008; Boonchong, 2007). Penyelidik juga mendapati kesan langsung daripada kebahagiaan di tempat kerja atas komitmen afektif (Rego et al. 2010).

Kajian-kajian ini menunjukkan faedah di tempat kerja memberi kesan positif kepada komitmen afektif. Walau bagaimanapun boleh disimpulkan bahawa, sedikit yang diketahui tentang kebahagiaan tempat kerja dalam persekitaran sekolah yang melaluinya ini perhubungan berlaku. Keberkesanan atau individu dan pasukan keyakinan terhadap keupayaan mereka untuk melakukan kerja, adalah mungkin mekanisme untuk diterokai di sini. Sementara itu hubungan antara kebahagiaan tempat kerja dan guru komitmen afektif dan tingkah laku inovatif kurang diterokai. Oleh itu, tujuan kajian ini adalah untuk meneroka kebahagiaan tempat kerja di tetapan sekolah dalam menjelaskannya hubungan antara efikasi guru, afektif komitmen dan tingkah laku inovatif.

## 3. TINJAUAN LITERATUR

Kebahagiaan merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan individu bagi memastikan bahawa setiap perbuatan seseorang itu mempunyai makna. Hal ini menunjukkan bahawa kebahagiaan adalah emosi positif yang dianggap sebagai elemen penting kesejahteraan psikologi. Ankie et al. (2019) mendakwa kebahagiaan timbul dari gabungan keseronokan, penilaian positif, bermakna dalam kehidupan dan hubungan sosial. Ringkasnya, kebahagiaan boleh merujuk kepada

keseronokan serta emosi positif yang merangkumi kepuasan hidup, kesejahteraan, kegembiraan serta boleh bersosial dengan baik, berasa senang dan merasakan kehidupan itu bermakna.

Kebahagiaan adalah keadaan emosi positif yang ditentukan secara subjektif oleh setiap orang (Snyder & Lopez, 2007) serta merangkumi kesejahteraan, kepuasan, kegembiraan, kesenangan atau keadaan kegembiraan, dan makna hidup, yang akhirnya berperanan dalam kesejahteraan psikologi dan kesihatan sosial masyarakat (Demirbatir, 2015; Ghasempour et. al., 2013; Lyubomirsky, 2005; Diener, et. al. dlm Snyder & Lopez, (2007); Seligman, 2002 dlm Rita, 2018). Individu yang bahagia juga lebih cenderung menolong orang lain dan masyarakat. Di samping itu, mereka juga lebih bersimpati kepada orang yang memerlukan dan lebih cenderung melihat mereka orang lain dalam sisi yang lebih positif (Priller & Schupp, 2001). Hal ini jelas menunjukkan bahawa kehidupan seseorang akan lebih baik dan menunjukkan nilai empati yang lebih tinggi.

Pryce-Jones (2010), Seligman (2002), dan Lu et al. (2001), menyatakan bahawa kebahagiaan di tempat kerja yang dikaitkan dengan emosi positif merupakan salah satu istilah yang sering digunakan dalam definisi kebahagiaan. Hal ini disokong oleh kajian yang dilakukan oleh Pryce-Jones (2010), Achor (2010), Cynthia (2010), Erica (2009), Po-Keung (2008), Boonchong (2007), dan Seligman (2002) menunjukkan kebahagiaan di tempat kerja mempunyai kesan positif terhadap emosi positif pekerja, prestasi pekerja, motivasi pekerja, kualiti kerja, kreativiti dan pekerja inovatif, organisasi kecemerlangan, kepuasan kerja, dan komitmen pekerja. Dalam konteks sekolah, guru inginkan kebahagiaan di tempat kerja untuk membolehkan mereka gembira di tempat kerja. Walau bagaimanapun, tidak semua guru dapat merasakan kegembiraan (mood positif), terutamanya dalam proses transformasi pendidikan yang menuntut perubahan dan pembaharuan di sekolah kerana guru adalah pelaksana gelombang transformasi tersebut.

Kegembiraan di tempat kerja mempunyai kaitan dengan mood atau keadaan emosi guru. Menurut, Kebahagiaan adalah salah satu unsur mood yang positif (Diener, Larsen, Levine dan Emmons (1985). Mood yang positif mendorong seseorang untuk berfikir, merasa dan bertindak ke arah meningkatkan pembangunan sumber dan pencapaian matlamat (2005). Justeru, kebahagiaan di tempat kerja dalam kalangan guru yang diharapkan melalui budaya sekolah yang sihat dan seimbang dari segi perhubungan manusia, sistem sekolah yang terbuka dan mempunyai matlamat organisasi yang rasional (Quinn 1988). Hal ini disokong oleh dapatan dalam kajian Daniels (2000), Diener (2000), Lyubomirsky et al. (2005) menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang positif antara kebahagiaan di tempat kerja dengan budaya organisasi sekolah. Tambahan, terdapat hubungan positif antara nilai budaya dan kebahagiaan di tempat kerja (Lu et al., 2001). Yaakob (2007) pula mendapati bahawa terdapat hubungan yang positif antara budaya sekolah, pencapaian akademik, komitmen afektif dan kepimpinan sekolah.

#### **4. OBJEKTIF KAJIAN**

Secara terperinci objektif kajian adalah untuk:

1. Mengkaji hubungan antara kebolehan beradaptasi dan karamah insaniah dalam kalangan guru.
2. Mengkaji hubungan antara kebahagiaan emosi dan karamah insaniah dalam kalangan guru.

3. Mengkaji hubungan antara kebolehan beradaptasi dan kebahagiaan emosi dalam kalangan guru.

## 5. SOALAN KAJIAN

Secara terperinci soalan kajian adalah untuk:

1. Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara kebolehan beradaptasi dan karamah insaniah dalam kalangan guru.
2. Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara kebahagiaan emosi dan karamah insaniah dalam kalangan guru.
3. Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara kebolehan beradaptasi dan kebahagiaan emosi dalam kalangan guru.

## 6. HIPOTESIS KAJIAN

Secara terperinci hipotesis kajian adalah:

1. Ho1: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kebolehan beradaptasi dan karamah insaniah dalam kalangan guru.
2. Ho2: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kebahagiaan emosi dan karamah insaniah dalam kalangan guru.
3. Ho3: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kebolehan beradaptasi dan kebahagiaan emosi dalam kalangan guru.

## 7. METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini melibatkan semua guru yang berkhidmat di sekolah bawah KPM seramai 410,091. Daripada jumlah populasi ini, pemilihan guru yang terlibat dalam penyelidikan adalah menggunakan kaedah jadual penentuan saiz sampel yang telah dikemukakan oleh Krejcie dan Morgan (1970) iaitu seramai 384 orang diperlukan untuk menjadi sampel soal selidik kajian. Walau bagaimanapun, jumlah sampel kajian sebenar melibatkan seramai 800 orang. Kajian ini menggunakan instrumen soal selidik Hubungan Antara Kebolehan Beradaptasi dan Kebahagiaan Emosi Guru dalam Melahirkan Karamah Insaniah yang telah dibangunkan oleh pengaki. Jadual 1 menjelaskan kekuatan hubungan antara pemboleh ubah yang dikaji. Bagi nilai skor min kurang dari 0.10 kekuatan hubungan adalah lemah, nilai antara 0.10 dan 0.30 kekuatan hubungan adalah sederhana dan nilai yang melebihi 0.30 kekuatan hubungan adalah kuat.

**Jadual 1 : Anggaran Kekuatan Hubungan Antara Pemboleh ubah**

<b>Pekali Korelasi</b>	<b>Kekuatan Hubungan</b>
Bawah 0.10	Lemah
0.10 – 0.30	Sederhana
0.30 – ke atas	Kuat

Sumber : Joseph F. Healey et. all (1997)

## 8. DAPATAN KAJIAN

Perbincangan dapatan kajian yang berkaitan dengan profil sampel kajian adalah merangkumi 800 orang guru yang mengajar di sekolah di Malaysia ditunjukkan dalam Jadual 2 di bawah. Seramai 251 orang (31.4%) guru lelaki dan 549 orang (68.6%) guru perempuan yang terlibat dalam kajian ini.

**Jadual 2 :** Taburan Responden Guru Berdasarkan Jantina

Jantina	Frekuensi	Peratus
Lelaki	251	31.4
Perempuan	549	68.6
Jumlah	800	100

Dapatan kajian dari aspek kelulusan akademi menunjukkan bahawa seramai 33 orang (4.1%) mempunyai kelulusan Diploma/Sijil dan seramai 680 orang (85%) berkelulusan Sarjana Muda. Manakala seramai 85 orang (10.6%) mempunyai kelulusan Sarjana dan Doktor Falsafah pula seramai 2 orang (3%). Dapatan ini diperincikan dalam Jadual 3 di bawah.

**Jadual 3 :** Taburan Responden Guru Berdasarkan Kelulusan Akademik

Kelulusan Ikhtisas	Frekuensi	Peratus
Diploma/Sijil	33	4.1
Sarjana Muda	680	85
Sarjana	85	10.6
Phd	2	3
Jumlah	8000	100

Jadual 4 memaparkan dapatan kajian tentang pengalaman mengajar oleh sampel guru sepanjang perkhidmatan mereka sebagai guru menunjukkan seramai 217 orang iaitu 27.1% guru Pendidik Islam mempunyai pengalaman mengajar kurang dari 10 tahun. Manakala yang mempunyai pengalaman mengajar antara 10 hingga 20 tahun adalah seramai 289 orang iaitu 36.1%. Manakala yang mempunyai pengalaman mengajar antara 21-30 tahun adalah seramai 250 orang iaitu 27.5% dan lebih 30 tahun pengalaman mengajar adalah seramai 74 orang iaitu 9.3%.

**Jadual 4 :** Taburan Responden Guru Berdasarkan Pengalaman Mengajar

Pengalaman Mengajar	Frekuensi	Peratus
Kurang 10 Tahun	217	27.1
10-20 Tahun	289	36.1
21-30 Tahun	250	27.5
Atas 30 Tahun	74	9.3
Jumlah	800	100

### 8.1 Dapatan Kajian Korelasi Guru

Pengujian hipotesis kajian adalah dengan menggunakan ujian *Pearson Correlation Coefficient* untuk melihat sama ada terdapat hubungan yang signifikan antara pemboleh ubah-pemboleh ubah yang dikaji. Objektif Hipotesis kajian pertama ialah untuk mengenal pasti sama ada terdapat hubungan yang signifikan antara kebolehan beradaptasi para responden dengan karamah insaniah. Jadual 4 menunjukkan nilai korelasi ialah  $r = 0.682$  iaitu tinggi. Oleh itu, kekuatan hubungan di antara kedua pemboleh ubah yang dikaji adalah tinggi. Kecerunan adalah positif. Hal ini menunjukkan korelasi

adalah berkadar terus. Seterusnya apabila nilai pekali korelasi dikuasaduakan, maka  $r^2 = 0.465$ . Hal ini menunjukkan jumlah varians yang dikongsi bersama oleh pemboleh ubah kebolehan beradaptasi dengan pemboleh ubah karamah insaniah ialah 46%.

Manakala nilai signifikan (p) yang diperolehi ialah 0.001 dan nilai ini lebih kecil daripada nilai  $\alpha$  (0.01). Oleh itu hipotesis nul ditolak. Hal ini menunjukkan hubungan di antara kebolehan beradaptasi dengan karamah insaniah adalah signifikan. Hal ini bererti responden yang tinggi skor kebolehan beradaptasi akan menunjukkan skor yang tinggi juga dalam Karamah Insaniah. Justeru itu, semakin lama Kebolehan Beradaptasi, maka semakin tinggi tahap karamah insaniah

**Jadual 5 :** Hubungan antara Kebolehan Beradaptasi Dengan Karamah Insaniah

Kebolehan Beradaptasi*	<i>r</i>	<i>r</i> <sup>2</sup>	<i>Sig</i>
Karamah Insaniah	0.682	0.465	0.001

Signifikan pada aras 0.01

Jadual 5 menunjukkan nilai korelasi ialah  $r = 0.802$  iaitu tinggi. Oleh itu, kekuatan hubungan di antara kedua pemboleh ubah yang dikaji adalah tinggi. Kecerunan adalah positif. Hal ini menunjukkan korelasi adalah berkadar terus. Seterusnya apabila nilai pekali korelasi dikuasaduakan, maka  $r^2 = 0.643$ . Hal ini menunjukkan jumlah varians yang dikongsi bersama oleh pemboleh ubah kebahagiaan emosi dengan pemboleh ubah karamah insaniah ialah 64%.

Manakala nilai signifikan (p) yang diperolehi ialah 0.001 dan nilai ini lebih kecil daripada nilai  $\alpha$  (0.01). Oleh itu hipotesis nul ditolak. Hal ini menunjukkan hubungan di antara kebahagiaan emosi dengan karamah insaniah adalah signifikan. Hal ini bererti responden yang tinggi skor kebahagiaan emosi akan menunjukkan skor yang tinggi juga dalam karamah insaniah. Justeru itu, semakin lama kebahagiaan emosi, maka semakin tinggi tahap karamah insaniah

**Jadual 6 :** Hubungan antara Kebahagiaan Emosi Dengan Karamah Insaniah

Kebahagiaan Emosi*	<i>r</i>	<i>r</i> <sup>2</sup>	<i>Sig</i>
Karamah Insaniah	0.802	0.643	0.001

Signifikan pada aras 0.01

Jadual 7 menunjukkan nilai korelasi ialah  $r = 0.798$  iaitu tinggi. Oleh itu, kekuatan hubungan di antara kedua pemboleh ubah yang dikaji adalah tinggi. Kecerunan adalah positif. Hal ini menunjukkan korelasi adalah berkadar terus. Seterusnya apabila nilai pekali korelasi dikuasaduakan, maka  $r^2 = 0.636$ . Hal ini menunjukkan jumlah varians yang dikongsi bersama oleh pemboleh ubah kebolehan beradaptasi dengan pemboleh ubah kebahagiaan emosi ialah 63%.

Manakala nilai signifikan (p) yang diperolehi ialah 0.001 dan nilai ini lebih kecil daripada nilai  $\alpha$  (0.01). Oleh itu hipotesis nul ditolak. Hal ini menunjukkan hubungan di antara kebolehan beradaptasi dengan kebahagiaan emosi adalah signifikan. Hal ini bererti responden yang tinggi skor kebolehan beradaptasi akan menunjukkan skor yang tinggi juga dalam kebahagiaan emosi. Justeru itu, semakin lama kebolehan beradaptasi, maka semakin tinggi tahap kebahagiaan emosi

**Jadual 7 :** Hubungan antara Kebolehan Beradaptasi Dengan Kebahagiaan Emosi

Kebolehan Beradaptasi*	<i>r</i>	<i>r</i> <sup>2</sup>	<i>Sig</i>
Kebahagiaan Emosi	0.798	0.636	0.001

Signifikan pada aras 0.01

## 9. KESIMPULAN

Kebolehan adaptasi merujuk kepada adaptasi manusia ke persekitaran baharu. Ini bermaksud mengubah struktur kognitif seseorang atau persekitaran seseorang dalam usaha untuk memahami persekitaran. Manakala kebahagiaan emosi adalah emosi yang membawa ledakan keseronokan, kegembiraan, dan kepuasan, sementara kegembiraan adalah keadaan jangka panjang yang lebih kuat yang menghasilkan perasaan ketenangan dan kepuasan dalam diri. Seterusnya karamah insaniah adalah jiwa hasil proses pendidikan yang dijalankan oleh para guru yang dilahirkan dengan beradab sopan dan mempunyai jati diri.

Guru berperanan melonjakkan kualiti pendidikan negara ke tahap global. Bagi merealisasikan PPPM, guru memainkan peranan untuk melonjakkan kualiti pendidikan negara ke tahap bertaraf dunia. Dalam konteks merealisasikan hasrat PPPM ini, guru perlu memiliki satu wawasan yang unggul untuk mentransformasikan pelbagai aspek pendidikan, berfikiran aras tinggi dan mampu berinovasi supaya mampu meningkatkan keberhasilan sekolah dan kemenjadian murid.

## RUJUKAN

- Akta Pendidikan 1996 (Akta 550) & Peraturan-Peraturan Terpilih. Susunan oleh Lembaga Penyelidikan Undang-Undang. Kuala Lumpur: International Law Books Services.
- Abdul Rahman, Hanisah, and Siti Norlina Muhamad. 2022. "Aplikasi Teknik Rasulullah Dalam Membentuk Kecerdasan Emosi (Application Of Rasulullah's Technique In Shaping Emotional Intelligence)". UMRAN - International Journal of Islamic and Civilizational Studies 9 (1):107-14. <https://doi.org/10.11113/umran2022.9n1.473>.
- Achor, S. (2010). *The happiness advantage: The seven principles that fuel success and performance at work*. New York: Virgin Books.
- Akta Pendidikan 1996 (Akta 550) & Peraturan-Peraturan Terpilih. Susunan oleh Lembaga Penyelidikan Undang-Undang. Kuala Lumpur: International Law Books Services.
- Arménio Rego, Neuza Ribeiro, Miguel Pina e Cunha, Jorge Correia Jesuino, How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship, *Journal of Business Research*, Volume 64, Issue 5, 2011, Pages 524-532, ISSN 0148-2963, <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2010.04.009>.
- Boonchong. C. (2007). Happy Workplace. *Journal of Society and Development*, 9(2), 61-93.
- Campbell, S. P., & Campbell, R. S. (1988). *Productivity in organizations: New perspectives from industrial and organizational psychology*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Cynthia, D. F. (2010). Happiness at work. *International Journal of management Reviews*, 12, 384-412.

- Diener, E., Larsen, R. J., Levine, S., & Emmons, R. A. (1985). Intensity and frequency: Dimensions underlying positive and negative affect. *Journal of personality and social psychology*, 48 (5), 1253.
- Erica, L. C. (2009). Happiness at work: Using positive psychology interventions to increase worker well-being. (Unpublished thesis). Saint Mary's University.
- Furtak, Rick Anthony (2018). *Knowing Emotions: Truthfulness and Recognition in Affective Experience*. Oup USA.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing Conservation of Resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50(3), 337–370. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>.
- Jex, S.M., & Dudanowski, D.M. (1992) Efficacy beliefs and work stress: An exploratory study. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 262–279.
- Joseph F. Healey, Earl Babbie, Fried Halley. (1997). *Explaining social issues*. London: Pine Forge Press.
- Ketchand, A. A., & Strawser, J. R. (2001). Multiple dimensions of organizational commitment: Implications for future accounting research. *Behavioral Research in Accounting*, 13 (1), 221-251.
- Keyes CL. Promoting and protecting mental health as flourishing: a complementary strategy for improving national mental health. *Am Psychol*. 2007 Feb-Mar;62(2):95-108. doi: 10.1037/0003-066X.62.2.95. PMID: 17324035.
- Muijs, D., & Harris, A. (2006). The led school improvement: Teacher leadership in the UK. *Teaching and Teacher Education*, 22, 961-972.
- Martin Seligman (2011): PERMA and the building blocks of well-being, *The Journal of Positive Psychology*, DOI: 10.1080/17439760.2018.1437466.
- Ployhart, R. E., & Bliese, P. D. (2006). Individual adaptability (I-ADAPT) theory: Conceptualizing the antecedents, consequences, and measurement of individual differences in adaptability. In C. S. Burke, L. G. Pierce, & E. Salas (Eds.), *Understanding adaptability: A prerequisite for effective performance within complex environments* (pp. 3–39). Elsevier. [https://doi.org/10.1016/S1479-3601\(05\)06001-7](https://doi.org/10.1016/S1479-3601(05)06001-7).
- Po-Keung, I. P. (2008). Developing a concept of workplace well-being for greater china. *Social Indicators Research*, 91(1), 59-77.
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success*. Wiley Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9780470666845>.
- Ryff CD, Keyes CL. The structure of psychological well-being revisited. *J Pers Soc Psychol*. 1995 Oct;69(4):719-27. doi: 10.1037//0022-3514.69.4.719. PMID: 7473027.
- Seligman, M. E., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: empirical validation of interventions. *American psychologist*, 60 (5), 410.

Seyfarth, A., Kalveram, K.T. and Geyer, H. (2007). Simulating muscle-reflex dynamics in a simple hopping robot . Proceedings of Fachgesprache Autonome Mobile Systeme 2007, Kaiserslautern, Germany. Berlin, Springer, pp. 294-300.

Veenhoven, R. (2010). Greater Happiness for a Greater Number: Is that Possible and Desirable? Journal of Happiness Studies, 11, 605-629. <http://dx.doi.org/10.1007/s10902-010-9204-z>.

Mohd Aderi Che Noh (Corresponding author)  
Fakulti Pengajian Bahasa Utama,  
Universiti Sains Islam Malaysia,  
Bandar Baru Nilai,  
71800 Nilai Negeri Sembilan  
Email: [aderi@usim.edu.my](mailto:aderi@usim.edu.my)

Che Rozaniza Azizan,  
Bahagian Pendidikan Khas,  
Kementerian Pendidikan Malaysia,  
Blok E8, Kompleks E,  
Pusat Pentadbiran Kerajaan Persekutuan,  
62604 W.P. Putrajaya, Malaysia.  
Email: [rozaniza.azizan@moe.gov.my](mailto:rozaniza.azizan@moe.gov.my)

Mohamad Zarkhuan Zainol  
Jabatan Pendidikan Islam  
Institut Pendidikan Guru Kampus Pendidikan Teknik,  
Kompleks Pendidikan Nilai  
71760 Bandar Enstek, Negeri Sembilan.  
Email: [zarkhuan.zainol@ipgm.edu.my](mailto:zarkhuan.zainol@ipgm.edu.my)

Noorazi Rani  
Timbalan Ketua Jabatan  
Jabatan Perancangan Penyelidikan dan Inovasi,  
Institut Pendidikan Guru,  
Kampus Bahasa Antarabangsa,  
59200 Kuala Lumpur.  
Email: [noorazi.rani@ipgm.edu.my](mailto:noorazi.rani@ipgm.edu.my)

Nor Sakinah Mat Arif  
Jabatan Pendidikan Islam Dan Moral,  
IPG Kampus Pendidikan Islam,  
Beg Berkunci No.214,  
Pusat Mel Bandar Baru Bangi,  
43657 Bandar Baru Bangi Selangor  
Email: [sakinah.ma@gmail.com](mailto:sakinah.ma@gmail.com)

Nor Azzarahton Ab Karim@ A Bakar  
SK Tun Hussein Onn  
Jalan 2 Kampung Pandan Luar  
55100 Kuala Lumpur.  
Email: [azzarahtonukm@gmail.com](mailto:azzarahtonukm@gmail.com)

Aliza Che Ahmad  
Bahagian Profesionalisme Guru,  
Kementerian Pendidikan Malaysia,  
Blok E8, Kompleks E,  
Pusat Pentadbiran Kerajaan Persekutuan,  
62604 W.P. Putrajaya, Malaysia.  
Email: [aliza.ahmad@moe.gov.my](mailto:aliza.ahmad@moe.gov.my)

Mohd Zafaren Zakaria  
Bahagian Profesionalisme Guru,  
Kementerian Pendidikan Malaysia,  
Blok E8, Kompleks E,  
Pusat Pentadbiran Kerajaan Persekutuan,  
62604 W.P. Putrajaya, Malaysia.  
Email: [zafaren.zakaria@moe.gov.my](mailto:zafaren.zakaria@moe.gov.my)

Ahmad Nizam Ibrahim  
Sekolah Kebangsaan Taman Universiti,  
Jalan Indah 1 Taman Universiti Indah  
43300 Seri Kembangan, Selangor.  
Email: [ahmadnizamibrahim1976@gmail.com](mailto:ahmadnizamibrahim1976@gmail.com)