

**PENGARUH KECERDASAN EMOSI DAN TRET
PERSONALITI TERHADAP KEJELEKITAN KELOMPOK
KERJA DALAM KALANGAN PEMAIN BOLA SEPAK DI
MALAYSIA**

NUR FARAH SYAZWANI BINTI SAID



UMMS

**TESIS INI DISERAHKAN UNTUK MEMENUHI
KEPERLUAN PENGIJAZAHAN IJAZAH
SARJANA PSIKOLOGI**

**FAKULTI PSIKOLOGI DAN PENDIDIKAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
2023**

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS

JUDUL : **PENGARUH KECERDASAN EMOSI DAN TRET PERSONALITI TERHADAP KEJELEKITAN KELOMPOK KERJA DALAM KALANGAN PEMAIN BOLA SEPAK DI MALAYSIA**

IJAZAH : **SARJANA PSIKOLOGI**

BIDANG : **PSIKOLOGI**

Saya **NUR FARAH SYAZWANI BINTI SAID**, Sesi **2017-2023**, mengaku membenarkan tesis Sarjana ini disimpan di Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:-

1. Tesis ini adalah hak milik Universiti Malaysia Sabah
2. Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian sahaja.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan tesis ini sebagai bahan pertukaran antara institusi pengajian tinggi.
4. Sila tandakan (/):

SULIT

(Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan Malaysia seperti yang termaktub di dalam AKTA RAHSIA 1972)

TERHAD


(Mengandungi maklumat TERHAD yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan dijalankan)

TIDAK TERHAD

Disahkan Oleh,



NUR FARAH SYAZWANI BINTI SAID
MP1711598T

 ANITA BINTI ARSAD
PUSTAKAWAN KANAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

(Tandatangan Pustakawan)



Tarikh : 29 September 2023

(Dr. Nurul Hudani binti Md Nawi)
Penyelia

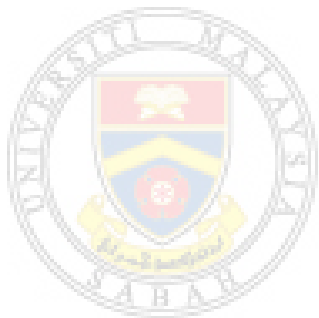
PENGAKUAN

Karya ini adalah hasil kerja saya sendiri kecuali nukilan, ringkasan dan rujukan yang tiap-tiap satunya telah saya jelaskan sumbernya.



17 Julai 2023

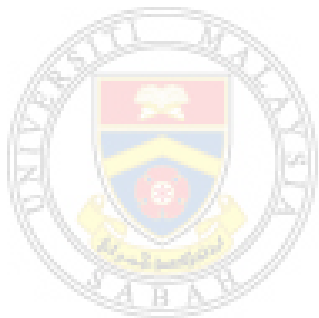
Nur Farah Syazwani Binti Said
MP1711598T



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

PENGESAHAN

NAMA : **NUR FARAH SYAZWANI BINTI SAID**
NO. MATRIK : **MP1711598T**
TAJUK : **PENGARUH KECERDASAN EMOSI DAN TRET
PERSONALITI TERHADAP KEJELEKITAN KELOMPOK
KERJA DALAM KALANGAN PEMAIN BOLA SEPAK DI
MALAYSIA**
IJAZAH : **SARJANA PSIKOLOGI**
BIDANG : **PSIKOLOGI**
TARIKH VIVA : **17 JULAI 2023**



DISAHKAN OLEH;

UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

Tandatangan

PENYELIA

Dr. Nurul Hudani Binti Md Nawi

PENGHARGAAN

Saya ingin mengucapkan setinggi-tinggi penghargaan kepada penyelia saya Dr. Nurul Hudani binti Md Nawi di atas segala panduan dan bimbingan beliau sepanjang proses dalam menyiapkan tesis ini. Saya rasa amat bertuah mempunyai seorang penyelia yang sentiasa memberikan cadangan dan sokongan yang padu.

Terima kasih juga diucapkan kepada Prof. Madya Dr. Azizi bin Yahaya selaku Ahli Jawatankuasa Penyeliaan yang banyak memberikan tunjuk ajar. Penghargaan juga diberikan kepada Prof. Dr. Shukran bin Abd Rahman (UIAM) yang telah memberikan cadangan dan komen membina dalam memastikan tesis ini dapat dijayakan. Tidak terkecuali, penghargaan ini juga ditujukan kepada kakitangan Fakulti Psikologi dan Pendidikan dalam membantu saya melancarkan lagi penulisan tesis ini.

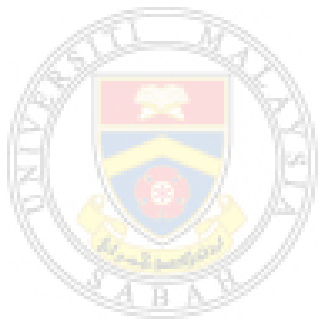
Akhir kata, saya ingin mengucapkan ribuan terima kasih kepada ahli keluarga terutamanya kedua ibubapa saya yang sentiasa memberikan sokongan dan dorongan sehingga berjaya serta sahabat handai yang sentiasa membantu dalam usaha untuk saya menjayakan tesis ini sehingga menamatkan pengajian.

Nur Farah Syazwani Binti Said
17 Julai 2023

ABSTRAK

Kejelekitan kelompok kerja adalah merupakan salah satu elemen penting dalam mencapai objektif dan matlamat organisasi di mana ianya adalah perasaan daya tarik ahli kelompok untuk terus kekal sebagai ahli dan merasa menjadi sebahagian dari kelompok. Tujuan kajian ini dijalankan adalah untuk mengenalpasti pengaruh kecerdasan emosi dan tret personaliti terhadap kejelekitan pasukan bola sepak di Malaysia. Permasalahan utama kajian ini pula adalah kerana pasukan bola sepak mempunyai tahap kejelekitan yang rendah. Kaedah penyelidikan yang digunakan adalah kuantitatif manakala analisis data pula adalah dengan kaedah statistik deskriptif iaitu min, kekerapan dan peratus serta statistik inferensi iaitu regresi dan ANOVA. Populasi yang dipilih adalah seramai 652 orang pemain bola sepak Liga Perdana dan Liga Super manakala sampel kajian adalah seramai 252 orang pemain bola sepak dengan menggunakan teknik persampelan bertujuan. Kajian ini menggunakan borang soal selidik yang terdiri daripada *Schutte Emotional Intelligence Scale*, *NEO Five Factor Inventory* dan *Group Cohesiveness Scale*. Data yang diperolehi dianalisis dengan menggunakan perisian *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 26. Hasil kajian mendapati bahawa terdapat pengaruh yang signifikan diantara kecerdasan emosi bagi subskala mengurus emosi sendiri dengan kejelekitan kelompok kerja di mana $\beta = 0.172$, $t = 2.758$, $k < 0.05$. Disamping itu, kajian menunjukkan terdapat juga pengaruh yang signifikan di antara tret personaliti extraversi terhadap kejelekitan kelompok kerja di mana $\beta = 0.151$, $t = 2.409$, $k < 0.05$, pengaruh yang signifikan tret personaliti kehematan terhadap kejelekitan kelompok kerja di mana $\beta = 0.160$, $t = 2.555$, $k < 0.05$ dan pengaruh yang signifikan tret personaliti keterbukaan terhadap kejelekitan kelompok kerja di mana $\beta = 0.133$, $t = 2.128$, $k < 0.05$. Hasil kajian ini memberi implikasi ke atas polisi berkaitan pemilihan pemain bola sepak akan datang dengan menunjukkan keperluan untuk membina satu modul secara holistik berdasarkan Dasar Sukan Negara. Ia memerlukan penambahbaikan dalam pelan tindakan negara supaya penghasilan modul lebih bersepadu bagi pemilihan dan kualiti pemain negara mahu pun pemain pada peringkat negeri. Di samping itu, Kementerian Belia dan Sukan, Persatuan Bola Sepak Malaysia (FAM) dan persatuan-persatuan bola sepak yang lain boleh menjadikan dapatan kajian ini

sebagai satu asas untuk merangka pelan tindakan bagi mempertingkatkan lagi tahap kejelekitan kumpulan dalam kalangan pemain. Malah kajian ini turut memberi nilai tambah melalui penilaian dalaman awal oleh organisasi sebelum penilaian dibuat oleh pihak autoriti dalam industri sukan Malaysia bagi pemilihan pemain bola sepak demi mewujudkan kejelekitan yang tinggi seterusnya memajukan prestasi permainan mereka ke status dunia.



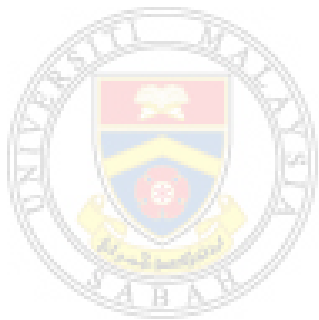
UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

ABSTRACT

INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND PERSONALITY TRAITS ON WORKGROUP COHESION AMONG FOOTBALL PLAYERS IN MALAYSIA

Workgroup cohesion is one of the important elements in achieving the objectives and goals of the organization where it is the feeling of attraction of group members to remain as a member and feel as a part of the group. The purpose of this study was to identify the influence of emotional intelligence and personality traits on the cohesion of football teams in Malaysia. The main problem of this study is the football team has low level of cohesion. The research method used is quantitative while the data analysis is using descriptive statistics which are mean, frequency and percentage and inferential statistics which are regression and ANOVA. The selected population was 652 Premier League and Super League football players while the study sample was 252 football players by using purposive sampling technique. This study used a questionnaire consisting of Schutte Emotional Intelligence Scale, NEO Five Factor Inventory and Group Cohesiveness Scale. The data obtained were analyzed using Statistical Package for Social Science (SPSS) version 26. The results of the study found that there is a significant influence between emotional intelligence for the subscale of managing their own emotions with the cohesion of the work group where $\beta= 0.172$, $t=2.758$, $k < 0.05$. In addition, there is also a significant influence between extraversion personality traits on the cohesion of the work group where $\beta= 0.151$, $t=2.409$, $k < 0.05$, significant influence between conscientiousness personality traits on the cohesion of the work group where $\beta= 0.160$, $t=2.555$, $k < 0.05$ and significant influence between openness personality traits on the cohesion of the work group where $\beta= 0.133$, $t=2.128$, $k < 0.05$. The results of this study have implications on policies related to the selection of future football players by showing the need to build a module holistically based on the National Sports Policy. It requires improvements in the national action plan so that the production of modules is more integrated for the selection and quality of national players as well as players at the state level. In addition, the Ministry of Youth and Sports, the Football Association of Malaysia (FAM) and other football associations can use the findings of this study as a basis to formulate an action plan

in order to improve the level of group cohesiveness among players. In fact, this study also provides added value through initial internal evaluation by the organization before the evaluation is made by the authorities in the Malaysia sports industry for the selection of football players in order to create a high quality and yet improve their game performance to world standards.



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI KANDUNGAN

	Halaman
TAJUK	i
PENGAKUAN	ii
PENGESAHAN	iii
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vii
SENARAI KANDUNGAN	ix
SENARAI JADUAL	xiii
SENARAI RAJAH	xv
SENARAI LAMPIRAN	xvi
BAB 1: PENGENALAN	
1.1 Pengenalan	1
1.2 Latar Belakang Kajian	5
1.3 Pernyataan Masalah	8
1.4 Persoalan Kajian	11
1.5 Objektif Kajian	11
1.6 Hipotesis Kajian	12
1.7 Kepentingan Kajian	
1.7.1 Kementerian Belia dan Sukan	13
1.7.2 Persatuan Bola Sepak	13
1.7.3 Jurulatih dan Pemain Bola Sepak	14
1.7.4 Masyarakat	14
1.7.5 Negara	15
1.7.6 Pengkaji-pengkaji Masa Hadapan	15
1.8 Definisi Istilah	
1.8.1 Kecerdasan Emosi	16
1.8.2 Tret Personaliti	20
1.8.3 Kejelekitan Kelompok Kerja	22
1.9 Kesimpulan	23

BAB 2: SOROTAN KAJIAN

2.1	Pengenalan	25
2.2	Pendekatan Teori	
2.2.1	Teori Perkembangan Kelompok Tuckman	26
2.2.2	Teori Kecerdasan Emosi	30
2.2.3	Teori Personaliti Big Five	33
2.3	Kerangka Teori	35
2.4	Sorotan Kajian Lepas	
2.4.1	Peranan Faktor Demografi terhadap Kejelekitan Kelompok Kerja	37
2.4.2	Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Kejelekitan Kelompok Kerja	40
2.4.3	Pengaruh Tret Personaliti terhadap Kejelekitan Kelompok Kerja	43
2.5	Kerangka Model Kajian	46
2.6	Kesimpulan	47

BAB 3: METODOLOGI

3.1	Pengenalan	48
3.2	Reka Bentuk Kajian	48
3.3	Populasi dan Sampel Kajian	50
3.4	Lokasi Kajian	52
3.5	Alat Kajian	54
3.6	Prosedur Kajian	
3.6.1	Pra-Uji	57
3.6.2	Pengumpulan Data	57
3.6.3	Penganalisan Data	57
3.7	Kajian Rintis	59
3.8	Kesimpulan	62

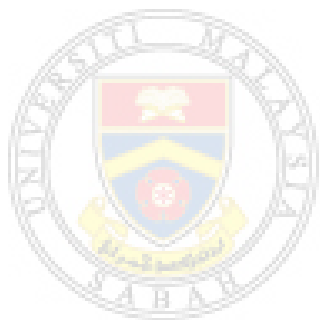
BAB 4: ANALISIS DATA

4.1	Pengenalan	63
4.2	Kaedah Deskriptif	64

4.2.1	Min bagi Subskala Kecerdasan Emosi, Tret Personaliti dan Kejelekitan Kelompok Kerja	66
4.2.2	Tahap Kekerapan dan Peratus bagi Skor Min Subskala Kecerdasan Emosi, Tret Personaliti dan Kejelekitan Kelompok Kerja	68
4.3	Kaedah Inferensi	
4.3.1	Pengujian Syarat bagi Analisis Regresi	71
4.4	Hasil Kaedah Inferensi	76
4.5	Kesimpulan	80
 BAB 5: RUMUSAN, PERBINCANGAN, IMPLIKASI DAN CADANGAN		
5.1	Pengenalan	81
5.2	Rumusan	82
5.3	Perbincangan	
5.3.1	Demografi Kajian	83
5.3.2	Mengenalpasti Perbezaan Kejelekitan Kelompok Kerja Berdasarkan Faktor Demografi Pemain	91
5.3.3	Mengenalpasti Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Kejelekitan Kelompok Kerja	95
5.3.4	Mengenalpasti Pengaruh Tret Personaliti Terhadap Kejelekitan Kelompok Kerja	100
5.3.5	Teori	112
5.4	Implikasi Kajian	
5.4.1	Implikasi Dari Segi Penyelidikan	114
5.4.2	Implikasi Dari Segi Amalan	116
5.4.3	Implikasi Dari Segi Polisi	118
5.4.4	Implikasi Dari Segi Teori	119
5.5	Cadangan	
5.5.1	Cadangan Dari Segi Penyelidikan	121
5.5.2	Cadangan Dari Segi Amalan	121
5.5.3	Cadangan Dari Segi Polisi	125
5.5.4	Cadangan Dari Segi Teori	126
5.6	Kesimpulan	127

RUJUKAN
LAMPIRAN

128
153



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI JADUAL

	Halaman
Jadual 3.1 : Senarai Pasukan Yang Menyertai Liga Perdana dan Liga Super	52
Jadual 3.2 : Skala Likert Mengukur Tahap Persetujuan	54
Jadual 3.3 : Taburan Item Soal Selidik <i>Schutte Emotional Intelligence Scale</i>	55
Jadual 3.4 : Taburan Item Soal Selidik <i>NEO FFI</i>	55
Jadual 3.5 : Taburan Item Soal Selidik <i>Group Cohesiveness Scale</i>	56
Jadual 3.6 : Tahap Analisis Min	58
Jadual 3.7 : Ringkasan Hipotesis Kajian dan Jenis Analisis	58
Jadual 3.8 : Tafsiran Skor <i>Cronbach Alpha</i>	60
Jadual 3.9 : Tafsiran Pekali Kesahan	61
Jadual 3.10 : Kebolehpercayaan Borang Soal Selidik	61
Jadual 3.11 : Kesahan Borang Soal Selidik	62
Jadual 4.1 : Analisis Demografi Sampel	64
Jadual 4.2 : Analisis Min bagi Subskala Kecerdasan Emosi, Tret Personaliti Dan Kejelekitan Kelompok Kerja	66
Jadual 4.3 : Analisis Tahap Kekerapan dan Peratus bagi Skor Min Subskala Kecerdasan Emosi, Tret Personaliti dan Kejelekitan Kelompok Kerja	68
Jadual 4.4 : Analisis Nilai Ekstrem bagi Kecerdasan Emosi dan Tret Personaliti	72
Jadual 4.5 : Analisis Kolineariti dan Multikolineariti bagi Pengaruh diantara Kecerdasan Emosi, Tret Personaliti dengan Kejelekitan Kelompok Kerja	76

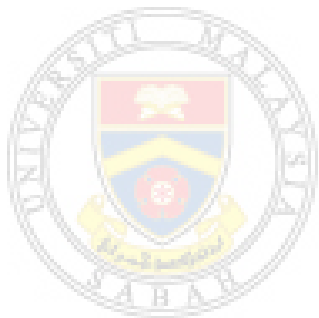
Jadual 4.6 : Perbezaan Kejelekitan Kelompok Berdasarkan Umur Pemain	77
Jadual 4.7 : Perbezaan Kejelekitan Kelompok Berdasarkan Status Perkahwinan	77
Jadual 4.8 : Perbezaan Kejelekitan Kelompok Berdasarkan Posisi Pemain	78
Jadual 4.9 : Analisis Pengaruh diantara Subskala Kecerdasan Emosi dan Kejelekitan Kelompok Kerja	78
Jadual 4.10 : Analisis Pengaruh diantara Subskala Tret Personaliti dan Kejelekitan Kelompok Kerja	79



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI RAJAH

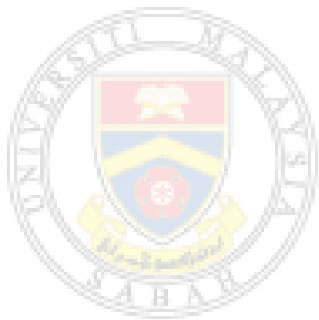
	Halaman
Rajah 2.1: Teori Perkembangan Kelompok Tuckman	30
Rajah 2.2: Kerangka Teori	36
Rajah 2.3: Kerangka Model Kajian	46
Rajah 4.1: Taburan Data bagi Kecerdasan Emosi	73
Rajah 4.2: Taburan Data bagi Tret Personaliti	74
Rajah 4.3: Taburan Data bagi Kejelekitan Kelompok	75



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A : Saiz Sampel Mengikut Jumlah Populasi Berdasarkan Krijcie dan Morgan	153
Lampiran B : Analisis Data SPSS	154



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

BAB 1

PENGENALAN

1.1 Pengenalan

Pada era globalisasi ini, kebanyakan organisasi sangat mementingkan kejelekitan yang teguh antara ahli kelompok. Hal ini kerana, kejelekitan merupakan salah satu elemen penting dalam membantu penghasilan kejayaan sesebuah organisasi. Menurut Fenri Abraham Stevi Tupamahu (2018), kejelekitan kelompok merupakan perasaan daya tarik individu terhadap kelompok dan bermotivasi untuk terus tetap bersama kelompok yang mana hal tersebut menjadi faktor penting didalam keberhasilan kelompok efektif.

Manakala Divine (2012) berpendapat pula kejelekitan adalah satu proses dinamik dimana ianya menunjukkan keupayaan kelompok untuk kekal bersama dan kekal bersatu dalam mencapai objektif instrumental dan kepuasan bagi keperluan afektif ahli kelompok. Ciri penting ini mendefinisikan kelompok sebagai satu bentuk interaksi, pergantungan dan saling pengaruh mempengaruhi antara anggota-anggota (Noraida Sharif, 2004). Hal ini membuktikan bahawa kejelekitan kelompok adalah satu elemen yang membuatkan ahli dalam sesebuah kelompok merasakan kewujudan unsur keterikatan dalam kelompok sehingga dapat mencapai matlamat yang dihajati.

Selain daripada itu, Fauziah Andini (2013) juga berpendapat bahawa dengan adanya kebersamaan dan kejelekitan dalam kelompok maka anggota akan merasa menjadi sebahagian dari kelompok sehingga tujuan akan mudah untuk dicapai. Kerjasama yang jitu juga akan wujud apabila ahli organisasi berada dalam kumpulan yang mempunyai hubungan jelekitan yang tinggi (Rohani Abu Bakar,

2017). Menurut Wendt et. al (2009), pekerja di dalam kelompok yang jelek juga akan menghargai keahlian mereka dan akan cuba untuk mengekalkan hubungan positif dengan ahli kelompok yang lain.

Sanchez dan Yurrebaso (2009) juga berpendapat kebanyakan penyelidikan menunjukkan bahawa kumpulan yang jelek secara umum akan mengatasi kumpulan yang tidak jelek, mempunyai kepuasan pekerjaan dan kepuasan peribadi yang lebih besar dan secara amnya, kejelekitan kumpulan mempunyai kesan positif terhadap sumbangan individu kepada kumpulan. Individu yang tidak merasakan kejelekitan dengan kelompok mereka (sama ada kerana tidak percaya, tidak suka, tidak minat, atau pelbagai sebab lain) kurang bermotivasi dan kurang gemar untuk mengambil bahagian dalam tingkah laku "berpasukan" yang membolehkan banyak kesan positif bagi kelompok (Salas et. al, 2015). Hal ini jelas membuktikan bahawa kejelekitan kelompok memainkan peranan penting dalam keberhasilan sesebuah kelompok dan memberikan impak positif kepada kelompok itu sendiri.

Kepentingan kejelekitan kelompok dalam konteks sukan juga tidak dapat disangkal lagi. Hal ini menyebabkan penyelidikan dalam bidang sukan tertumpu kepada mengenal pasti kaedah untuk meningkatkan kejelekitan dalam pasukan yang memerlukan tahap interaksi ahli yang tinggi untuk berjaya (Grice & Katz, 2005). Menurut Jarvis (2006), teori kelompok sukan telah diperkenalkan dan kebanyakan pengkaji berfikir bahawa kelompok yang mempunyai tahap kejelekitan yang tinggi adalah lebih didapati bersatu dan komited untuk berjaya berbanding dengan kelompok yang kurang jelek. Hal ini turut disokong oleh Sabin dan Marcel (2014) dimana di dalam sukan berkumpul, seperti mana-mana aktiviti lain yang berdasarkan prestasi, kejelekitan kelompok yang tinggi dianggap sangat membantu dan membawa kepada prestasi yang lebih baik. Kejelekitan kelompok yang mantap dalam kalangan pemain juga akan memberikan faedah serta kebaikan kepada kelompok itu sendiri. Kesan dari kejelekitan kelompok adalah rendahnya tahap ketidakhadiran dan keinginan untuk keluar (Vivia R. Trihapsari & Fuad Nashori, 2011). Aminuddin Yusof et. al (2008) juga mengatakan bahawa di dalam sukan,

matlamat yang sama adalah memenangi kejayaan dimana ianya bergantung kepada usaha yang diselaraskan oleh pasukan atau kerjasama.

Aminuddin Yusof dan Muraleedharan Vasuthevan (2007) juga percaya bahawa atlet dan jurulatih seringkali dikaitkan dengan kejayaan atau kegagalan kelompok dengan sebaik mana ahli kelompok mampu bekerjasama sebagai satu unit yang jelek. Kejelekitan kelompok juga membolehkan persetujuan yang lebih cepat, lebih kukuh dan pematuhan kepada matlamat korporat dimana secara amnya, berfungsi dengan lebih lancar dan meningkatkan kepuasan kelompok (Black et. al, 2018). Namun begitu, terdapat beberapa kombinasi faktor yang perlu diambil kira. Hal ini kerana, tiada faktor tunggal yang boleh menyumbang kepada kejelekitan kelompok kerja.

Salah satu faktor tersebut adalah kecerdasan emosi di mana Mayer dan Salovey memperkenalkan terma kecerdasan emosi sebagai kemampuan seseorang individu untuk mengawasi emosi sendiri dan orang lain, membezakan diantara kesan emosi positif dan negatif serta menggunakan informasi emosi sebagai panduan untuk tindakan seseorang dan proses berfikir (Ilarda & Findlay, 2006). Kecerdasan emosi juga boleh dirujuk sebagai satu bentuk kemampuan untuk melihat dengan tepat, menilai, memantau dan mengatur emosi diri dan emosi orang lain serta dapat membezakan antara keduanya dan boleh menguruskan maklumat itu untuk mengarahkan pemikiran dan tindakan yang menggalakkan pertumbuhan intelektual (Rogis Baker & Hazril Izwar Ibrahim, 2017). Selain itu, kecerdasan emosi juga ialah kebolehan individu untuk mengenal pasti dan mengurus emosi sendiri serta memotivasikan diri dan mengenal pasti emosi orang lain serta menjalin hubungan mesra dengan mereka (Tengku Elmi Azlina Tengku Muda & Noriah Mohd Ishak, 2014).

Menurut Rapisarda (2002), tahap kecerdasan emosi individu yang tinggi di dalam kumpulan dipercayai akan memberikan impak positif kepada keberkesanan kumpulan iaitu kepada kedua-dua terma pencapaian dan kejelekitan. Hal ini secara tidak langsung membuktikan bahawa individu yang mempunyai tahap kecerdasan emosi yang rendah cenderung untuk menghadapi kesukaran dalam membina

hubungan baik dengan ahli kelompok kerja. Selain itu juga, memandangkan kejelekitan pasukan adalah penting untuk prestasi pasukan, Black et. al (2018) mendapati bahawa dua keutamaan untuk kejelekitan pasukan ialah kecerdasan emosi dan efikasi sendiri dalam kalangan ahli kumpulan. Pernyataan ini juga turut disokong oleh Biswas dan Alam (2022) dimana kecerdasan emosi boleh menjadi pendorong kuat kejelekitan kumpulan dalam organisasi kerana kecerdasan emosi boleh memupuk prestasi kumpulan melalui perluasan kejelekitan kumpulan. Hal ini membuktikan bahawa kecerdasan emosi mampu menjadi salah satu faktor dalam mempertingkatkan tahap kejelekitan dalam kelompok kerja. Hoovana (2018) juga telah mendakwa bahawa kecerdasan emosi boleh meningkatkan prestasi kepimpinan, kejelekitan kelompok dan menghadapi tekanan.

Faktor lain yang menyumbang kepada kejelekitan juga adalah tret personaliti. Personaliti pada umumnya merujuk kepada perwatakan, keperibadian atau sahsiah individu (Zulelawati Bujang & Yusni Zaini Yusof, 2015). Soto (2018) pula menyatakan bahawa tret personaliti ialah ciri corak pemikiran, perasaan atau tingkah laku yang cenderung konsisten dari semasa ke semasa dan merentasi situasi yang berkaitan. Menurut Khudaykulov Akmal (2015), impak personaliti ke atas kelompok di dalam organisasi akan membantu kelompok pemimpin dan pengurus untuk memudahkan dan mempertingkatkan kejayaan kelompok. Personaliti juga adalah merupakan ciri-ciri yang cenderung mempunyai makna positif dalam budaya kita yang berhubungkait secara positif kepada produktiviti kelompok, moral dan kejelekitan (Prاملal, 2004). Allen et. al (2013) juga memberi pandangan bahawa kebanyakan kajian turut menunjukkan tret personaliti boleh meramal dapatan secara individu (kebahagiaan, kesihatan), secara berhubungkait (hubungan, komitmen), kelompok (kejelekitan kelompok) dan masyarakat (tingkah laku jenayah). Selain itu juga, Tikon et. al (2019) mendapati bahawa faktor peribadi, iaitu latar belakang sosio ekonomi, personaliti, persepsi peranan pasukan dan motif penyertaan berkait rapat dengan kejelekitan pasukan secara signifikan. Berdasarkan kepada faktor-faktor tersebut, jelas dilihat bahawa ianya boleh dianggap sebagai elemen yang dapat mempengaruhi kejelekitan kelompok kerja di dalam sesebuah organisasi.

Selain daripada itu, kejelekitan kelompok kerja juga sering diukur berdasarkan kepada faktor demografi seperti umur, status perkahwinan dan posisi para pemain. Hal ini kerana ianya sering menjadi pertikaian sama ada terdapat perbezaan kejelekitan kelompok kerja berdasarkan kepada faktor-faktor demografi tersebut dalam kalangan pemain bola sepak. Bagi faktor umur, Brisimis et. al (2020) mendapati bahawa kejelekitan pasukan, kepuasan atlet, kemarahan dan keagresifan adalah konsep pelbagai dimensi dan sememangnya dipengaruhi oleh umur para atlet. Namun, bagi faktor status perkahwinan pula, Bughao dan Baltar (2021) mendapati bahawa dari segi status perkahwinan, ahli kelompok yang bujang didapati tiada perbezaan yang ketara antara kecerdasan emosi dan kejelekitan kelompok manakala bagi ahli kelompok yang berkahwin, terdapat perbezaan yang ketara antara kecerdasan emosi dan kejelekitan kelompok. Dari segi posisi pemain pula, terdapat kajian yang menyatakan bahawa kejelekitan kelompok kerja adalah tidak berbeza secara signifikan berdasarkan kepada faktor demografi tersebut. Sebagai bukti, Aristotelis et. al (2014) menyatakan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan kejelekitan kelompok berdasarkan kepada posisi pemain di padang. Hal ini menunjukkan bahawa terdapat pandangan yang berbeza mengenai perbezaan kejelekitan kelompok berdasarkan kepada faktor demografi.

Oleh yang demikian, kejelekitan kelompok kerja adalah isu yang harus dipertimbangkan terutamanya dalam bidang sukan berkumpulan seperti bola sepak. Terdapat beberapa faktor yang perlu dititikberatkan dalam memastikan tahap kejelekitan kelompok kerja berada pada tahap yang memuaskan iaitu kecerdasan emosi dan tret personaliti. Selain itu, faktor-faktor demografi juga boleh dipertimbangkan bagi melihat perbezaan kejelekitan kelompok kerja dalam konteks sukan.

1.2 Latar Belakang Kajian

Sejak dahulu lagi, isu kejelekitan sering dijadikan sebagai bahan kajian terutamanya dalam mengkaji keberkesanan sesebuah kumpulan. Hal ini dibuktikan apabila Pescosolido dan Saavedra (2012) menyatakan bahawa sejak dari dahulu,

kejelekitan dianggap sebagai salah satu pembolehubah yang paling penting dalam kajian yang melibatkan dinamik kumpulan kecil dan menjadi sejarah sebagai konstruk diperingkat kumpulan yang paling kerap dikaji. Pernyataan ini turut disokong oleh McLeod dan Treuer (2013) dimana kejelekitan adalah salah satu pembolehubah tertua dan paling banyak dikaji dalam literatur dinamik kumpulan dan merupakan asas kepada fungsi kumpulan dan sosial.

Berikutan itu, antara kajian terawal mengenai kejelekitan yang mendapat perhatian adalah kajian Forsyth dimana beliau mendefinisikan kejelekitan sebagai analogi kepada "gam" yang memegang kelompok secara bersama atau sebagai kekuatan ikatan dalam menghubungkan ahli kelompok kepada kelompok (Treadwell et. al, 2001). Forsyth mengembangkan teori kejelekitan kelompok melalui empat dimensi iaitu kekuatan sosial, kesatuan dalam kelompok, daya tarik dan kerjasama kelompok (Hutama, 2015). Forsyth juga turut menyatakan bahawa kelompok yang mempunyai kejelekitan yang tinggi mempunyai beberapa ciri persamaan iaitu kepuasan dan kenikmatan, suasana mesra dan bekerjasama, pertukaran pujian sebagai pelengkap, keyakinan diri yang tinggi dan kegelisahan yang rendah dalam kalangan ahli kelompok, serta pengekalan ahli yang bagus.

Selain daripada itu, secara tradisinya, Festinger melalui Sánchez dan Yurrebaso (2009) pula menganggap kejelekitan sebagai jumlah medan kuasa yang bertindak pada ahli untuk kekal dalam kumpulan. Kajian lain yang turut menjadi perhatian pada awal isu kejelekitan diketengahkan adalah kajian yang dilakukan oleh Drescher, Burlingame, & Fuhrman dimana kajian ini menawarkan gambaran keseluruhan penting tentang gelombang pertama penyelidikan mengenai kejelekitan dalam kumpulan, serta mengenal pasti parameter penting yang perlu dipertimbangkan semasa mentakrifkan dan mengoperasikan kejelekitan (Greer, 2012). Hal ini membuktikan bahawa isu kejelekitan bukanlah satu isu yang baru untuk dikaji dan sering menjadi tumpuan utama dalam sesebuah kajian yang melibatkan kelompok.

Namun begitu, pada era globalisasi ini, menurut Fauziah Andini (2013), keakraban atau rasa kekeluargaan atau kejelekitan dalam sesebuah organisasi atau

kelompok sudah menjadi sangat jarang untuk ditemui, kerana budaya individualistik menjadikan pekerja dalam suatu kelompok tertentu menganggap rakan sekerja sebagai pesaing. Secara tidak langsung, hal ini akan mengakibatkan berlakunya kepincangan dalam kerjasama dan kebersamaan dalam kelompok serta menyebabkan terjadinya masalah dalam pencapaian tujuan dan objektif organisasi. Oleh yang demikian, bagi mengelak daripada budaya individualistik semakin berterusan, kejelekitan kelompok perlulah diwujudkan dan dipertingkatkan dari masa ke semasa terutamanya dalam konteks sukan.

Aminuddin Yusof et. al (2008) berpendapat bahawa jurulatih yang berhajat untuk mengawal pasukan dan menghasilkan peningkatan positif perlu menyedari tentang prinsip-prinsip dinamika pasukan seperti kejelekitan dan proses pasukan sekiranya ingin keberkesanan dan prestasi pasukan dapat dimaksimumkan. Selain daripada itu, menurut Pescosolido & Saavedra (2013), kejelekitan kelompok dalam konteks sukan juga adalah penting apabila pasukan harus segerakkan tindak balas dalam pertandingan. Hal ini kerana kejelekitan yang tinggi akan membuatkan pemain memahami antara satu sama lain dan mampu untuk bertindak mengikut kesesuaian situasi semasa. Ini turut disokong oleh Yamada et. al (2013) yang menyatakan bahawa kejelekitan kumpulan adalah konstruk psikologi sosial yang paling kritikal untuk pasukan sukan.

Oleh itu, kejelekitan sering menjadi isu dan bahan bagi pengkaji untuk menjalankan kajian. Salah satu sebab yang berpotensi mengapa kejelekitan kelompok mempunyai begitu tinggi kesan kepada bidang penyelidikan kumpulan kecil adalah kerana ia merupakan salah satu daripada beberapa bidang kajian kumpulan kecil di mana kesimpulan utama daripada kajian adalah kejelekitan berpositif secara sederhana untuk prestasi kumpulan dan telah kekal secara relatifnya selama bertahun-tahun, seperti yang dibuktikan oleh pelbagai analisis meta (Greer, 2012). Antara kajian yang pernah dijalankan adalah hubungan diantara ciri-ciri kepimpinan, komunikasi antara pemimpin dan pengikut, komitmen, jenis kelompok dan sokongan pemimpin dengan tahap kejelekitan kelompok. Namun begitu, kajian ini akan menumpukan dan menggabungkan dua aspek utama