

How to cite this article:

Abdul Hamid, R., & Ismail, Md. Daud (2020). Penglibatan pelajar universiti dalam membangunkan kemahiran pemikiran kreatif melalui aktiviti kerja berpasukan. *International Journal of Management Studies*, 27(2) July, 133-159. <https://doi.org/10.32890/ijms.27.2.2020.9460>

PENGLIBATAN PELAJAR UNIVERSITI DALAM MEMBANGUNKAN KEMAHIRAN PEMIKIRAN KREATIF MELALUI AKTIVITI KERJA BERPASUKAN

*(University Students' Involvement in Developing
Creative Thinking Skills through Teamwork Activities)*

***ROSHAYATI ABDUL HAMID
MD DAUD ISMAIL**

*Fakulti Ekonomi dan Pengurusan
Universiti Kebangsaan Malaysia*

**Corresponding author: wanrose@ukm.edu.my*

Abstrak

Pemikiran kreatif ialah nilai tambah yang 'wajib' ada dalam diri pelajar-pelajar Institusi Pengajian Tinggi (IPT) dalam menyumbang kepada pembangunan negara yang berinovatif. Pembentukan individu yang mempunyai kemahiran berfikir secara kreatif harus dimulakan seawal pendidikan pra-sekolah dan terus digilap di peringkat universiti. Hampir kesemua IPT di Malaysia telah menjurus kepada membangunkan kemahiran pemikiran kreatif pelajar dalam struktur pembelajaran dan pengajaran melalui kerja berpasukan. Namun demikian, masih kurang kajian yang menguji pengaruh komposisi kerja berpasukan secara spesifik, iaitu personaliti proaktif dan kecerdasan emosi ahli pasukan ke atas pembangunan pemikiran kreatif pelajar. Kajian lepas mendapati bahawa tidak semua kerja berpasukan mampu menghasilkan hasil yang hebat disebabkan kurangnya keserasian antara ahli pasukan. Oleh itu, pasukan yang hebat bukan sahaja perlu memilih ahli yang terbaik tetapi mereka perlu mempunyai komposisi ahli yang sama-sama dapat membangunkan tahap pemikiran kreatif yang tinggi. Setiap ahli pasukan

perlu melibatkan diri dalam proses kreatif yang membantu membangunkan kemahiran pemikiran kreatif. Proses ini merangkumi beberapa langkah iaitu mengenal pasti masalah, mencari maklumat dan mengekodkan dan menjana idea dan alternatif dalam penyelesaian masalah. Tujuan kajian ini adalah untuk menguji hubungan antara karakteristik individu dalam komposisi pasukan dan proses kreatif serta menguji sejauh mana proses kreatif dapat membangunkan kemahiran pemikiran kreatif pelajar dalam kerja berpasukan. Sampel kajian ini ialah pelajar daripada enam buah IPT di Malaysia di mana 250 borang kaji selidik (40-50 bagi setiap IPT) telah diedarkan secara atastalian dan data diuji menggunakan perisian SPSS (versi 22). Hasil kajian daripada 242 maklumbalas menunjukkan bahawa personaliti proaktif dan kecerdasan emosi pelajar mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan penglibatan pelajar dalam proses kreatif. Seterusnya, proses kreatif mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan pembangunan kemahiran pemikiran kreatif pelajar.

Kata kunci: *Personaliti proaktif, kecerdasan emosi, proses kreatif, kemahiran pemikiran kreatif, pelajar IPT.*

Abstract

Creative thinking is a compulsory added value within students of Malaysian Higher Education Institutions (MHEIs) in contributing to the innovative national development. The development of an individual who has creative thinking skills must begin as early as pre-school education and continue to be practised at the tertiary level. Almost all MHEIs have focused on the development of creative thinking skill among students in the teaching and learning structure through teamwork. Nonetheless, studies that specifically test the influence of teamwork composition, namely proactive personality and emotional intelligence of team members on the development of students' creative thinking are rather scarce. Previous studies found that not all teamwork is able to produce great outcome due to the fact that there is no chemistry among team members. Thus, great teams not only have to choose the best members but they also need to have a composition of members that can collectively develop high level of creative thinking skills . Every team member must take part in the creative process that facilitates the development of creative thinking skills. This process encompasses several steps of activities namely identifying problems, finding information, coding and generating ideas and alternatives in problem-solving. The purpose of this study is to test the relationship between individual characteristics in

team composition and creative process as well as to the extent of which the creative process can develop students' creative thinking skills in teamwork. The study sample comprises 250 students from six Malaysian HEIs (40-50 questionnaires per HEI) with the questionnaires distributed online. The data from 242 respondents were tested using SPSS software (version 22). The findings of the study reveal that there was a positive and significant relationship between the proactive personality and emotional intelligence of the students and the students' involvement in the creativity process. There was also a positive and significant relationship between the creativity process and the development of creative thinking skills.

Keywords: *Proactive personality, emotional intelligence, creative process, creative thinking skills, Malaysian higher education institutions, student.*

Received: 7//4/2020 **Revised:** 7/9/2020 **Accepted:** 9/9/2020 **Published:** 11/10/2020

Pengenalan

Menggilap individu yang mempunyai tahap pemikiran kreatif yang tinggi harus bermula dari pendidikan pra-sekolah dan terus digilap pada peringkat tertiar atau universiti. Kebanyakan Institut Pengajian Tinggi (IPT) di Malaysia telah mula memberi tumpuan ke atas pembangunan kemahiran pemikiran kreatif pelajar terutama dalam aspek pembelajaran dan pengajaran mereka. Pelajar telah diasah dengan kemahiran insaniah yang merangkumi aspek-aspek seperti kualiti diri, integriti, keyakinan dan keupayaan untuk berinteraksi dan menyelesaikan masalah hasil daripada pemikiran kreatif mereka. Dalam memupuk kemahiran ini, pelbagai kaedah telah digunakan oleh pihak IPT, dan antara yang efektif adalah melalui kerja berpasukan (Barczak, Lassk & Mulki, 2010; Somech & Drach-Zahavy, 2013). Hasil kajian menunjukkan bahawa kerja berpasukan dapat melahirkan pemikir yang berkualiti tinggi yang boleh menyumbang kepada ekonomi dan masyarakat (Somech & Drach-Zahavy, 2013). Kerja berpasukan juga memberi impak yang positif seperti kepuasan kerja (Velloo & Bin, 2012) serta dapat melahirkan pemikir yang berkualiti tinggi yang boleh menyumbang kepada ekonomi dan masyarakat (Somech & Drach-Zahavy, 2013).

Kreativiti ialah proses pemikiran yang dapat menghasilkan idea baru yang bermanfaat kepada ahli-ahli yang bekerja dalam satu pasukan

(Shalley, Gilson, & Blum, 2000). Dalam sesebuah organisasi, kreativiti pekerja yang bekerja dalam satu pasukan dapat menyumbang kepada inovasi dan keberkesanan organisasi (Shalley, Zhou, & Oldham, 2004). Begitu juga di peringkat IPT dimana kreativiti membolehkan pelajar dalam satu pasukan kerja menyelesaikan masalah melalui gabungan idea ahli-ahlinya dari pelbagai perspektif (Barczak, et al., 2010). Oleh itu, pemikiran kreatif ialah nilai tambah yang perlu dimiliki oleh setiap pelajar, malah ia perlu digilap dan dimantapkan sebelum mereka memasuki dunia pekerjaan (Nor Hartini Saari, 2013).

Dalam kajian ini, kerja berpasukan ditakrifkan sebagai gabungan dua orang atau lebih pelajar yang saling bergantung dalam menjalankan tugas bagi mencapai matlamat yang sama (Colquitt, LePine, & Wesson, 2019). ‘Saling bergantung’ merujuk kepada aspek keupayaan, kepakaran, kemahiran dan pengetahuan dalam menjalankan tugas (Chen, 2007). Kerjasama antara ahli dalam pasukan memberi kesan positif terhadap kreativiti dan kejayaan sesebuah pasukan (DeCusatis, 2008). Ahli pasukan yang bekerjasama dapat menjana daya kreativiti kerana mereka dapat memberi motivasi dan berkongsi maklumat yang mampu mencetus idea-idea baru dalam proses penyelesaian masalah dan pembuatan keputusan (Mahlagha, Altinay & De Vita, 2018).

Walaupun reformasi pendidikan Malaysia menekankan kepentingan membangunkan kemahiran pelajar yang berfikiran kreatif, setakat ini masih kurang kukuh kewujudan budaya kreatif yang komprehensif di peringkat kebangsaan (Abu Bakar Nordin, 2013). Seiring dengan itu, ia juga memberi tanggapan bahawa peranan kerja berpasukan masih belum cukup mantap dalam menyumbang kepada pembangunan kemahiran pemikiran kreatif dalam kalangan pelajar IPT. Oleh itu, penyelidikan yang berterusan harus dijalankan untuk mencari ‘pendorong’ yang aktif yang boleh diaplikasikan dalam kerja berpasukan supaya kemahiran berfikir secara kreatif dalam kalangan pelajar dapat ditingkatkan. Kajian-kajian terdahulu telah memberi penekanan kepada budaya kerjasama (Barczak et al., 2010) iaitu bagaimana ahli berpasukan berinteraksi dan bagaimana mereka bekerja, begitu juga dengan kualiti kerja berpasukan (Hoegl, Parboteeah & Munson, 2003) yang merangkumi beberapa elemen seperti perkongsian secara terbuka, koordinasi dalam tugas, menggunakan kepakaran dan ilmu pengetahuan ahli pasukan, memberi sokongan padu serta elemen perpaduan.

Komposisi ahli pasukan juga dilihat sebagai satu elemen penting dalam mencetuskan kreativiti dalam kerja berpasukan (Hansen & Levine, 2009; Somech & Drach-Zahavy, 2013). Komposisi pasukan ialah konfigurasi sifat-sifat ahli dalam satu pasukan dan dianggap mempunyai pengaruh kuat terhadap hasil pasukan (Colquitt, et al., 2019). Somech dan Drach-Zahavy (2013) mendapati bahawa elemen personaliti dalam komposisi pasukan mampu memberi kesan ke atas kreativiti ahli pasukan dan meningkatkan inovasi. Begitu juga dengan elemen keupayaan yang dapat membantu ahli pasukan meningkatkan keupayaan emosi dalam memupuk kemahiran berfikir secara kreatif (Jafri, Dem & Choden, 2016). Oleh itu, kajian ini memberi tumpuan kepada elemen personaliti dan keupayaan yang lebih spesifik iaitu personaliti proaktif dan kecerdasan emosi kerana kedua-dua elemen ini merupakan ciri-ciri individu yang perlu ada dalam komposisi pasukan (Colquitt et al., 2019). Komposisi kedua-dua ciri ini juga disokong oleh penyelidik terdahulu yang berpendapat bahawa ia patut diuji untuk melihat sumbangannya kepada idea kreativiti dalam pasukan (Somech & Drach-Zahavy, 2013; Taggar, 2002).

Menurut Amabile (1983), penglibatan individu dalam proses kreatif adalah sama atau lebih baik dalam mempengaruhi pemikiran kreatif. Beberapa kajian juga turut mendapati bahawa tahap kreativiti individu boleh ditingkatkan jika individu tersebut melibatkan diri dalam proses kreatif (Aslam, 2017; Shalley et al., 2004; Zhang & Bartol, 2010). Justeru, untuk melahirkan pemikir kreatif yang hebat dalam kalangan ahli pasukan, pelajar perlulah melibatkan diri dalam proses kreatif. Proses kreatif melibatkan beberapa peringkat iaitu mengenal pasti masalah, mencari maklumat dan mengekodkan data, dan menjana idea serta alternatif. Oleh itu, objektif kajian ini adalah untuk menilai hubungan antara elemen karakteristik individu dalam komposisi pasukan iaitu personaliti dan keupayaan emosi dalam proses kreatif dan menguji sejauh mana ia dapat membangunkan kemahiran pemikiran kreatif pelajar dalam kerja berpasukan.

Ulasan Kajian Lepas

Pemikiran Kreatif

Dalam menghadapi persaingan globalisasi dan revolusi industri 4.0, organisasi harus sentiasa berada selangkah di hadapan pesaing

dengan mengutamakan konsep inovasi dalam perniagaan mereka. Inovasi sesebuah organisasi terhasil daripada cetusan idea pekerja yang mempunyai tahap pemikiran kreatif yang tinggi dan keupayaan tingkah laku yang berinovatif (Ferreira, Coelho & Moutinho, 2018; Shalley et al., 2004). Kreativiti diperlukan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan persekitaran seperti perubahan teknologi, perubahan ekonomi, sosial dan sebagainya menerusi penghasilan suatu idea yang baru dalam memberi tindak balas. Tindakbalas tersebut sangat diperlukan supaya organisasi dapat berkembang seiring dengan keperluan semasa dan masa depan organisasi (Dahlberg, 2013).

Menurut Amabile (1988), kreativiti merujuk kepada penghasilan idea yang baru dan berguna oleh individu atau kumpulan individu yang bekerjasama. Individu atau kumpulan individu ini mempunyai keupayaan untuk melihat sesuatu masalah daripada perspektif yang baru, menghasilkan idea-idea baru dan mengaplikasikannya dalam menyelesaikan masalah (Amabile 1996; Oldham & Baer, 2012). Namun demikian, kreativiti tidak semestinya merangkumi aspek penghasilan idea yang baru sahaja, tetapi ia boleh juga dikonsepsualisasikan sebagai kombinasi idea baru dan idea lama yang telah dinilai semula dan diberi nafas baru. Dengan kata lain, kreativiti ialah penghasilan dan penambahbaikan idea yang dapat memupuk tingkah laku inovatif.

Merujuk kepada kepentingan kreativiti dalam merealisasikan inovasi dalam sesebuah organisasi (Ferreira, Coelho & Moutinho, 2018), pihak pengurusan amat memerlukan pekerja yang mempunyai tahap pemikiran kreatif yang tinggi (Shalley et al., 2004). Justeru, organisasi berlumba-lumba untuk mendapatkan pekerja yang mempunyai bakat dan kemahiran berfikir secara kreatif. Pekerja yang berfikiran kreatif lahir daripada pelajar yang telah digilap bakat mereka dan diperkukuhkan dengan nilai kreativiti yang tinggi dari peringkat pendidikan awal sehinggalah ke peringkat tinggi iaitu di IPT. Pelajar IPT cenderung untuk memperoleh kecemerlangan dalam bidang akademik dan kurikulum. Ini disebabkan oleh daya kreativiti mereka dalam membahagikan masa dengan berkesan dan teratur seterusnya menyebabkan mereka dapat menjalankan tanggungjawab secara proaktif (Zampetakis, Bouranto & Moustakis, 2010).

Tanggungjawab dan amanah juga telah diberikan kepada pihak IPT untuk menghasilkan graduan yang cemerlang dalam pemikiran kreatif. Pelbagai kaedah pengajaran dan pembelajaran telah digunakan untuk mencapai matlamat tersebut. Antara kaedah yang dapat melahirkan pelajar yang mempunyai tahap pemikiran kreatif ialah kaedah bekerja dalam satu pasukan. Kepelbagaian ahli pasukan yang mempunyai tahap pemikiran kreatif yang tinggi dapat memberi gambaran yang jelas kepada pasukan dan akhirnya dapat membuat penyelesaian yang lebih kreatif dalam menyelesaikan masalah semasa (Aggarwal & Woolley, 2018; Hoegl & Parboteeah, 2007). Walau bagaimanapun, dalam konteks pendidikan di negara kita, fokus untuk memupuk kreativiti dan kecerdasan minda masih belum mencapai tahap yang diperlukan dan wajar diberi perhatian (Toh, 2003; Wardi & Kahn, 2020).

Penglibatan dalam Proses Kreatif

Kajian lepas telah mencadangkan beberapa faktor yang mampu mencetus pemikiran kreatif seperti motivasi intrinsik, pemerksaan psikologi dan gaya kepimpinan (Zhang & Bartol, 2010); kecerdasan emosi, iklim organisasi dan personaliti (Jafri et al., 2016); perkongsian ilmu dan pembangunan kemahiran pekerja (Dong, Bartol, Zhang & Li, 2016; Tan, Lau, Kung & Kailsan, 2018). Menurut Amabile (1983), kemahiran berfikir secara kreatif juga boleh ditingkatkan jika pekerja melibatkan diri dalam proses kreatif. Malah, beberapa kajian turut menekankan kepentingan penglibatan pekerja dalam proses kreatif untuk mencapai tahap pemikiran kreatif yang tinggi (Aslam, 2017; Zhang & Bartol, 2010; Simonton, 2018; Kachelmeier, Wang & Williamson, 2019).

Dalam kajian ini, penglibatan dalam proses kreatif dikonseptualisasikan sebagai penglibatan pelajar dalam proses-proses yang berkaitan dengan pengenalpastian masalah, pencarian maklumat dan pengekodan, dan penjanaan idea serta alternatif (Amabile, 1983; Zhang & Bartol, 2010). Proses kreatif ini dilihat sebagai satu proses yang akhirnya membawa kepada penghasilan idea yang kreatif. Justeru, apabila pelajar berusaha untuk mengenal pasti masalah, mendapatkan lebih banyak maklumat dan menghasilkan banyak idea serta alternatif, penyelesaian yang baik dan bermanfaat dapat dihasilkan. Maka, tahap pemikiran kreativiti mereka pun turut berkembang.

Walau bagaimanapun, tahap penglibatan dalam proses kreatif adalah berbeza-beza (Reiter-Palmon & Murugavel, 2018; Zhang & Bartol, 2010) bergantung kepada usaha mereka dalam setiap peringkat proses tersebut. Jika seseorang itu kurang memberi perhatian kepada masalah atau tugas yang diberikan serta memilih untuk kurang mengambil bahagian, maka penyelesaiannya mungkin tidak kreatif dan tidak bermanfaat. Sebaliknya, penyelesaian kreatif boleh dihasilkan apabila seseorang menumpukan perhatian yang tinggi kepada masalah dan memilih untuk terlibat sepenuhnya dalam proses kreatif. Oleh itu, kajian ini ingin menguji sama ada faktor personaliti dan keupayaan dalam komposisi kerja berpasukan boleh mempengaruhi tahap penglibatan pelajar dalam proses kreatif dan seterusnya membangunkan kemahiran pemikiran kreatif mereka.

Seperti yang dinyatakan sebelum ini, kreativiti muncul apabila seseorang itu terlibat dalam aktiviti kreatif seperti pengenalan masalah, pengimbasan alam sekitar, pengumpulan data, aktiviti mental, penjanaan dan penilaian serta pelaksanaan penyelesaian (Shalley, 1991; Simon, 1966). Proses kreatif ini *“menentukan fleksibiliti yang mana laluan kognitif di eksplorasi, perhatian diberikan kepada aspek tertentu tugas itu, dan sejauh mana laluan tertentu diikuti untuk mencari penyelesaian”* (Amabile, 1996: 95). Jika proses kognitif terganggu, pembinaan idea tidak terbentuk kerana maklumat penting sukar diakses dan tidak dapat digunakan dalam penyelesaian masalah (Reiter-Palmon & Murugavel, 2018). Justeru, penghasilan tahap kreativiti yang rendah akan berlaku (Shalley, 1995).

Komposisi Pasukan dan Kreativiti

Kerja berpasukan melibatkan kerjasama antara ahli pasukan yang mempunyai pelbagai kemahiran dan kebolehan dan mereka sering melengkap antara satu sama lain. Ahli-ahli dari pelbagai latar belakang disatukan dalam satu pasukan dan ini dikenali sebagai komposisi pasukan (Colquitt et al., 2019). Komposisi pasukan adalah salah satu faktor yang paling penting dalam mempengaruhi proses berpasukan untuk menghasilkan kejayaan pasukan (Kozlowski & Bell, 2003) seperti menggalakkan kreativiti (Hansen & Levine, 2009; Zhang, Sun, Jiang & Zhang, 2019) dan menterjemahkan kreativiti kepada pelaksanaan inovasi (Somech & Drach-Zahavy, 2013).

Umumnya, komposisi pasukan dikatakan mempunyai korelasi positif dengan hasil kerja berpasukan seperti gabungan kemahiran, pengetahuan, pengalaman dan demografi ahlinya (Hackman, 1987), gaya kognitif (Aggarwal & Woolley, 2018) dan kepelbagaian afektif ahli pasukan (Emich & Vincent, 2020). Segelintir penyelidik telah membahagikan komposisi pasukan kepada dua elemen iaitu pemboleh ubah komposisi peringkat asas (contohnya peringkat umur dan pembelajaran) dan pemboleh ubah komposisi peringkat tinggi (ciri-ciri asas psikologi) (Somech & Drach-Zahavy, 2013). Kajian ini memberi tumpuan kepada dua elemen komposisi peringkat tinggi iaitu gabungan personaliti dan keupayaan ahli pasukan untuk menilai penglibatan mereka dalam proses kreatif dan pemikiran kreatif. Walau bagaimanapun, kajian ini tidak melihat personaliti secara umum tetapi lebih spesifik kepada personaliti proaktif (*proactive personality*). Begitu juga dengan keupayaan, kajian ini menjurus kepada keupayaan emosi atau lebih spesifik kepada kecerdasan emosi (*emotional intelligence*).

Personaliti Proaktif

Personaliti ialah faktor unik yang membezakan seorang individu dengan individu yang lain (Ahmad Shukri, 2002). Personaliti mencakupi sifat yang efektif, sentimen, sikap, kompleksiti dan mekanisme tanpa sedar, minat dan kecemerlangan yang menentukan perbezaan antara ciri-ciri tingkah laku dan pemikiran manusia (Fontana & Abouserie, 1993) yang membawa kepada pembentukan setiap individu (Mat Zin, 2002). Menurut sebuah kajian yang dijalankan oleh Razana (2011), proses kreatif melibatkan personaliti individu yang mempunyai sikap tolak ansur, bersedia menghadapi cabaran, bersedia untuk mengembangkan idea, bersedia untuk mengambil risiko dan percaya kepada diri sendiri. Dengan tingkah laku atau personaliti seperti ini, proses kreatif boleh direalisasikan dengan mudah dan berkesan (Mohamad & Nasaruddin, 2008).

Personaliti yang membentuk kreativiti pula mempunyai keunikan dan berbeza daripada individu yang lain. Ini adalah kerana kreativiti terhasil daripada perspektif cara mereka berfikir dan bagaimana mereka bertindak balas terhadap persekitaran (Yahya & Noor, 2010). Perbezaan karakteristik dalam individu dipercayai membantu membangunkan daya kreativiti yang berbeza (Puryear,

Kettler & Rinn, 2017). Personaliti proaktif juga mempunyai keunikan yang tersendiri kerana individu yang memiliki personaliti proaktif ialah individu yang sangat aktif dalam melakukan perubahan dan penambahbaikan demi mencapai matlamat mereka (Crant, 1995). Mereka mengambil inisiatif sendiri untuk mengenal pasti dan bijak menggunakan peluang untuk memperbaiki keadaan sedia ada atau mencipta sesuatu yang baru (Crant, 1995).

Menurut Seibert, Kraimer dan Crant (2001), individu yang proaktif lebih cenderung menjadi kreatif dan mempunyai tingkah laku yang inovatif. Mereka aktif mencadangkan cara baru untuk melakukan tugas bagi mencapai matlamat dan menghasilkan idea baru untuk meningkatkan prestasi (Bateman & Crant, 1993). Di samping itu, individu proaktif lebih cenderung untuk mengenal pasti peluang dan bertindak ke atasnya dengan melebihi jangkaan kerja yang biasa (Seibert et al., 2001). Ciri-ciri yang ada pada personaliti proaktif ini memberi kesan yang positif terhadap kreativiti. Sejak kebelakangan ini, kehebatan personaliti proaktif dalam menghasilkan kreativiti juga semakin banyak dibincangkan dan membuahkan hasil kajian yang positif (Akgunduz, Alkan & Gok, 2018; Gu, 2015; Hu, Wang, Zhang & Bin, 2018; Jafri et al., 2016; Kim, Hon & Lee, 2010).

Oleh itu, kajian ini mengandaikan bahawa pelajar yang mempunyai personaliti yang proaktif mampu untuk mengenal pasti masalah, menggunakan peluang yang ada untuk mencari maklumat dan menjana idea yang kreatif untuk mengubah sesuatu situasi menjadi lebih bermakna (Akgunduz et al., 2018). Mereka ini tidak menunggu sehingga diberi arahan dan tidak menantikan sesuatu terjadi barulah mereka hendak melakukan perubahan. Pelajar ini mengambil inisiatif untuk melakukan penambahbaikan ke atas situasi sedia ada dan juga menghasilkan suatu solusi yang baru. Oleh itu, satu pasukan yang mempunyai komposisi ahli yang memiliki personaliti yang proaktif boleh mempromosikan kreativiti dalam pasukan mereka (Chang & Teng 2017; Kandampully, Bilgihan & Zhang, 2016).

Kercerdasan Emosi

Maksud kreativiti itu sendiri ialah menjana idea yang baru berdasarkan keupayaan yang dimiliki oleh individu (Amabile, 1988) seperti kebolehan berimajinasi dan melihat sesuatu dalam cara yang

berbeza dalam mencari penyelesaian masalah atau menghasilkan sesuatu karya. Kreativiti bukan hanya bergantung kepada personaliti, tetapi juga kepada keupayaan individu. Keupayaan kemahiran yang mempengaruhi pembentukan pemikiran kreatif dalam kerja berpasukan. Keupayaan ahli pasukan diperlukan dalam merungkaikan masalah untuk berkolaborasi, menguruskan konflik, melancarkan komunikasi (Mahlagha et al., 2018), serta menghasilkan idea-idea yang kreatif (Zhang & Bartol, 2010).

Keupayaan merujuk kepada keupayaan kognitif, emosi dan fizikal untuk melakukan sesuatu. Keupayaan kognitif ialah keupayaan seseorang untuk berfikir dengan mendalam dan menganalisis maklumat yang ada. Keupayaan kognitif menjelaskan betapa sempurnanya seseorang mengendalikan tugas mental seperti memahami, mengingat, membayangkan dan mentaakul. Keupayaan fizikal pula ialah keupayaan daripada segi pergerakan fizikal, kekuatan, stamina, serta sensori yang mana keupayaan ini sangat penting dalam melaksanakan tugas (Colquitt et al., 2019). Walau bagaimanapun, kajian ini berfokus kepada keupayaan emosi atau kecerdasan emosi (*emotional intelligence*) untuk menguji keberkesannya terhadap penglibatan pelajar dalam proses kreatif dan pembangunan kemahiran pemikiran kreatif.

Goleman (1998) telah mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai kemampuan individu untuk mengawal emosi dan tingkah laku diri sendiri dan orang lain. Individu yang memiliki kecerdasan emosi juga dapat membimbing diri sendiri dalam berfikir dan membuat tindakan (Mayer & Salovey, 1997) serta mengubahsuaikan sesuatu tingkah laku bersesuaian dengan masa dan keadaan. Goleman (1998) telah mengemukakan lima domain dalam kecerdasan emosi iaitu, (1) menyedari emosi sendiri, (2) mengawal emosi sendiri, (3) motivasi sendiri (4) empati dan (5) kemahiran sosial. Kecerdasan emosi pasukan pula ialah keupayaan sesebuah pasukan untuk membangunkan satu set norma yang menguruskan proses emosi ahli pasukan (Druskat & Wolff, 2001). Norma ini memudahkan kerjasama dan kesepaduan dalam sesebuah pasukan. Kecerdasan emosi pasukan telah terbukti membawa kepada hubungan interpersonal yang lebih kuat sesama ahli pasukan (Jordan & Troth, 2004; Salovey & Mayer, 1989) dan dapat mengurangkan konflik dalam pasukan (Jehn & Mannix, 2001, Jordan & Troth, 2004).

Kecerdasan emosi telah menunjukkan sifat-sifat seperti kejujuran, kepercayaan, integriti, intuisi, imaginasi, daya tahan, komitmen, pengaruh, motivasi, kepekaan, keberanian, hatinurani dan kerendahan hati (Akinboye, 2003). Sifat-sifat ini dapat meningkatkan lagi tahap kreativiti pasukan (Barczak et al., 2010). Sebagai contoh, kepercayaan ahli pasukan dapat membantu membina budaya kolaboratif, kejujuran dapat meningkatkan interaksi antara ahli pasukan secara positif (Jordan, Murray & Lawrence, 2009), kepekaan membolehkan individu memahami dengan tepat mesej yang disampaikan oleh orang lain (Chin, Raman, Yeow & Eze, 2012) dan daya tahan pula membolehkan individu tersebut menghadapi kritikan negatif jika idea mereka dibantahi atau ditolak oleh ahli lain. Justeru, kriteria yang ada dalam kecerdasan emosi dapat menenangkan minda dengan cepat dan ini memudahkan proses penjaanaan idea-idea baru dan kreatif (Goleman, 1998).

Kecerdasan emosi membantu membentuk tingkah laku individu dalam membuat keputusan yang efektif (Dohmen, Falk, Huffman & Sunde, 2010) dan menyelesaikan masalah dengan efisien (Palmer & Stough, 2001) kerana kecerdasan emosi dapat meningkatkan keupayaan kognitif individu (Boren, 2010). Sebagai contoh, pelajar yang mempunyai keupayaan mengendalikan emosi yang tinggi atau kecerdasan emosi boleh berfikir dari pelbagai sudut, berupaya untuk menilai dari pelbagai pilihan dan mampu mengeluarkan idea yang baru dalam kehidupan dan tugas mereka (Jafri et al., 2016). Mereka ini menggandingkan keupayaan berfikir dan kecerdasan emosi untuk mencipta sesuatu yang baru dan berguna, malah mereka berpotensi untuk menjadi seorang yang proaktif. Tambahan pula, pelajar yang mempunyai kecerdasan emosi mempunyai kemahiran berkomunikasi yang kukuh dalam membantu ahli pasukan untuk meningkatkan keupayaan kognitif melalui pemikiran yang kreatif (Mahlagha et al., 2018).

Teori Pertukaran Sosial

Gabungan komposisi personaliti proaktif dan kecerdasan emosi dalam menjayakan sesuatu tugas berpasukan juga boleh dilihat melalui teori pertukaran sosial (*social exchange theory*). Teori pertukaran sosial telah dibangunkan oleh Blau (1964) untuk menerangkan tentang pertukaran dalam tingkah laku manusia dan masyarakat di sekeliling mereka. Secara umumnya, menurut teori

ini, seorang pekerja yang telah menyumbang pencapaian kepada organisasinya, mengharapkan hasil yang sama sebagai pulangan dari organisasi tersebut kepadanya. Begitu juga jika seorang pekerja telah membuat kebaikan kepada pekerja yang lain, beliau mengharapkan agar kebaikan tersebut dibalas pula pada masa hadapan. Menurut Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa (1986) pula, pekerja yang mempunyai ideologi pertukaran sosial yang tinggi akan memberi komitmen dan meletakkan kepercayaan terhadap organisasi mereka. Selain itu, teori pertukaran sosial ini juga dapat membangunkan dan mengekalkan hubungan dalam kalangan ahli organisasi (Park, Newman, Zhang, Wu & Hooke, 2016).

Walaupun kebanyakan kajian lepas menggunakan teori ini dalam konteks organisasi, teori ini juga boleh digunakan dalam sebuah pasukan kerana sebuah pasukan itu diibaratkan seperti sebuah organisasi yang mempunyai lebih dari seorang ahli, berstruktur dan bergerak ke arah matlamat yang sama. Berlandaskan teori pertukaran sosial, ahli-ahli dalam satu pasukan boleh memupuk semangat kerjasama yang baik ke arah keberkesanan pasukan. Dengan komposisi ahli yang memiliki personaliti proaktif dan kecerdasan emosi yang boleh menghasilkan idea yang kreatif, mereka akan saling menyokong antara satu sama lain. Menurut teori pertukaran sosial, apabila seseorang itu menunjukkan tingkah laku yang positif, maka ahli yang lain mempunyai kewajipan untuk bertindak balas terhadap tingkah laku tersebut secara positif juga (Blau, 1964). Situasi ini membuatkan mereka berasa bertanggungjawab terhadap prestasi pasukan tersebut dengan melibatkan diri dalam proses kreatif yang memberi kesan kepada pembangunan kemahiran pemikiran kreatif mereka.

Oleh itu, berdasarkan hasil kajian lepas dan teori pertukaran sosial, kajian ini telah membangunkan tiga hipotesis untuk menjawab persoalan mengenai sejauh mana komposisi kerja berpasukan boleh mempengaruhi penglibatan pelajar dalam proses kreatif dan seterusnya membangunkan kemahiran pemikiran kreatif dalam kalangan pelajar IPT

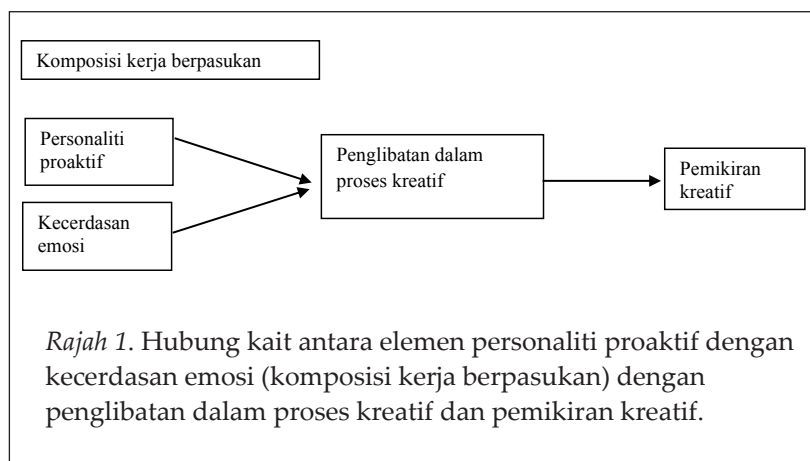
Hipotesis

H₁: Terdapat hubungan yang positif antara personaliti proaktif dengan penglibatan pelajar dalam proses kreatif.

- H₂: Terdapat hubungan yang positif antara kecerdasan emosi dengan penglibatan pelajar dalam proses kreatif.
- H₃: Terdapat hubungan yang positif antara penglibatan pelajar dalam proses kreatif dengan pembangunan kemahiran pemikiran kreatif.

Rangka Kerja Kajian

Hipotesis yang telah dibangunkan digambarkan di dalam rangka kerja berikut:



Kaedah Kajian

Sampel dan Prosedur

Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah dibina berdasarkan objektif kajian. Sebanyak 250 borang soal-selidik telah diedarkan secara atas-talian menggunakan kaedah pensampelan mudah kepada pelajar IPT dengan bantuan kelab/persatuan mahasiswa IPT tersebut. Enam buah IPT telah terlibat di mana setiap IPT diedarkan sebanyak 40 – 50 soal-selidik. Responden ialah pelajar yang sedang mengikuti program Sarjana Muda kerana program ini menawarkan kerja kursus yang banyak melibatkan pelajar untuk bekerjasama sebagai sebuah

pasukan. Pelajar membentuk kerja berpasukan dan bekerja rapat untuk menyelesaikan projek bagi kursus mereka. Pasukan pelajar mempunyai gabungan ahli lelaki dan perempuan dengan pelbagai personaliti dan keupayaan. Pelajar telah dimaklumkan tentang tujuan kajian dan menjawab soalan berdasarkan mana-mana kerja pasukan yang mereka pernah terlibat. Pelajar diminta memberikan respons terhadap personaliti proaktif dan kecerdasan emosi mereka serta persepsi mereka dalam penglibatan proses kreatif. Sejumlah 242 daripada 250 borang soal selidik telah dikembalikan dan digunakan untuk analisis di mana ianya bersamaan dengan 96.8 peratus kadar maklum balas.

Pengukuran

Pengukuran utama dalam kajian ini ialah komposisi pasukan (personaliti proaktif dan kecerdasan emosi), proses kreatif dan pemikiran kreatif. Kecuali jika dinyatakan sebaliknya, para peserta memberi respons kepada semua item soal selidik dan pengukuran ini menggunakan skala dari 1 (tidak setuju/tidak pernah) kepada 5 (sangat bersetuju/sangat kerap). Kesemua soalan pengukuran diadaptasi dari beberapa kajian lepas. Soalan pengukuran telah diterjemahkan daripada bahasa Inggeris ke bahasa Malaysia dan telah disemak oleh dua orang ahli pakar bidang (pensyarah) dari UKM sebagai kesahan muka (*face validity*) di mana tiada perubahan yang perlu dibuat.

Komposisi Kerja Berpasukan. Dalam kajian ini komposisi kerja berpasukan ditakrifkan secara operasi sebagai ahli pasukan dari pelbagai latar belakang personaliti dan keupayaan emosi yang disatukan dalam satu pasukan. Komposisi kerja berpasukan diukur menggunakan skala item 10 soalan untuk personaliti proaktif yang diadaptasi dari Siebert, Crant dan Kraimer (1999) dan skala item 16 soalan untuk keupayaan emosi yang diadaptasi dari Law, Wong dan Song (2004). Skala penarafan dari (1) tidak setuju/tidak pernah kepada (5) sangat bersetuju/sangat kerap. Contoh bagi soalan personaliti proaktif ialah “Tiada yang lebih menyeronokan daripada melihat idea saya menjadi realiti” dan “ Saya selalu mencari cara yang terbaik untuk melakukan sesuatu”. Manakala, contoh untuk kecerdasan emosi ialah “Saya selalu menggalakan diri saya untuk buat yang terbaik” dan “Saya memahami apa yang saya rasa”.

Proses Kreatif. Dalam kajian ini proses kreatif ditakrifkan secara operasi sebagai penglibatan ahli pasukan dalam proses mengenal pasti masalah, pencarian maklumat dan penjanaan idea untuk aktiviti pasukan. Skala item 11 telah digunakan untuk kajian ini berdasarkan kepada kerja konseptual Amabile (1983) serta Reiter-Palmon dan Illies (2004). Semua item telah dikaji oleh enam pakar (pelajar doktoral dan pemegang kedoktoran) dan diuji secara empirik oleh Zhang dan Bartol (2010) dalam kajian mereka. Responden menjawab menggunakan skala 5 bermula dari (1) tidak setuju/tidak pernah hingga (5) sangat setuju/sangat kerap. Contoh soalan adalah “Saya berfikir tentang sesuatu masalah dari pelbagai perspektif” dan “Saya menghasilkan pelbagai alternatif bagi masalah yang sama sebelum saya memilih penyelesaian akhir”.

Pemikiran kreatif. Dalam kajian ini komposisi kerja berpasukan ditakrifkan secara operasi sebagai penghasilan idea yang baru dan berguna serta penambahbaikan idea sedia ada oleh ahli pasukan yang bekerjasama demi mencapai matlamat pasukan. Item-item yang menilai pemikiran kreatif mencerminkan pengalaman ahli pasukan dan persepsi tentang tahap pemikiran mereka. Pemikiran kreatif diukur menggunakan tiga item yang dibangunkan oleh Amabile (1996) dan ditambahbaik oleh Hoegl dan Parboteeah (2007). Responden diminta menyatakan tahap persetujuan ke atas kenyataan yang diberikan menggunakan skala 5 dari (1) tidak bersetuju kepada (5) sangat setuju. Contoh soalannya adalah “Saya mempunyai keupayaan untuk menghasilkan penyelesaian yang asli”.

Analisis Data

Data-data yang diperoleh dianalisis menggunakan perisian *Statistical Package for the Social Science (SPSS)* versi 22 untuk menguji statistik deskriptif bagi mendapatkan min serta sisihan piawai setiap item yang berkaitan dengan konstruk yang dikaji. Seterusnya, analisis regresi dilakukan untuk menguji hipotesis kajian.

Hasil Kajian

Jadual 1 menunjukkan hasil analisis statistik deskriptif pemboleh ubah kajian iaitu min dan sisihan piawai. Kesemua pengukuran

yang digunakan mempunyai nilai kebolehpercayaan *Cronbach Alpha* melebihi 0.70 (Nunnally, 1978). Nilai min dan sisihan piawai adalah seperti yang ditunjukkan dalam jadual (pengukuran adalah pada skala 5).

Jadual 1

Statistik Deskriptif dan Kebolehpercayaan

Pemboleh ubah	M	SD	<i>Cronbach α</i>
Personaliti proaktif	3.48	0.38	0.88
Kecerdasan emosi	3.38	0.47	0.87
Proses kreatif	3.56	0.50	0.83
Pemikiran kreatif	3.77	0.60	0.80

Personaliti proaktif, kecerdasan emosi, proses kreatif dan pemikiran kreatif menunjukkan korelasi yang signifikan antara satu sama lain seperti dalam Jadual 2.

Jadual 2

Korelasi

Pemboleh ubah	Personaliti proaktif	Kecerdasan emosi	Proses kreativiti	Pemikiran kreatif
Personaliti proaktif	1			
Kecerdasan emosi	0.21**	1		
Proses kreatif	0.46**	0.23**	1	
Pemikiran kreatif	0.21**	0.13**	0.61**	1

** $p < 0.01$

Jadual 3 menunjukkan model kesan langsung pertama iaitu H_1 yang menguji hubungan antara personaliti proaktif dengan proses kreatif dan H_2 yang menguji hubungan antara kecerdasan emosi dengan proses kreatif menunjukkan hasil yang signifikan dan positif. Hasil regresi berganda memperoleh koefisien $\beta = 0.42$ ($p < 0.01$) untuk personaliti proaktif manakala kecerdasan emosi memperoleh koefisien $\beta = 0.13$ ($p < 0.05$), kedua-dua hipotesis adalah disokong.

Kriteria terpenting dalam menilai kedua-dua hipotesis ini ialah R^2 , di mana nilai yang diperoleh ialah 0.22. Ini menerangkan 22 peratus variasi pemboleh ubah proses kreatif diterangkan oleh kedua-dua elemen dalam komposisi pasukan (personaliti proaktif dan kecerdasan emosi).

Jadual 3

Hasil Regresi Kesan Langsung Peronaliti dan Keupayaan ke atas Proses Kreatif

Pemboleh ubah	Model 1 B	Model 1 β
<i>Model Kesan langsung (1)</i>		
Personaliti	0.56	0.42**
Keupayaan	0.14	0.13*
R^2	0.22	

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

Model kesan langsung kedua iaitu H_3 yang menguji hubungan diantara proses kreatif dengan pemikiran kreatif memperoleh koefisien $\beta = 0.61$ ($p < 0.01$) dan hipotesis ini juga disokong. Seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 4, nilai R^2 ialah 0.37 iaitu 37 peratus variasi pemboleh ubah pemikiran kreatif diterangkan oleh proses kreatif.

Jadual 4

Hasil Regresi Kesan Langsung Proses Kreatif ke atas Pemikiran Kreatif

Pemboleh ubah	Model 1 B	Model 1 β
<i>Model Kesan langsung (2)</i>		
Proses kreatif	0.72	0.61**
R^2	0.37	

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

Perbincangan Hasil Kajian

Kajian ini telah memenuhi objektif kajian dan menjawab semua persoalan penyelidikan dengan menggunakan dua model kesan langsung. Hasil kajian menunjukkan bahawa semua pemboleh ubah bebas iaitu personaliti proaktif dan kecerdasan emosi ahli pasukan mempunyai hubungan positif dengan penglibatan proses kreatif dan turut mempengaruhi pemikiran kreatif ahli pasukan. Kajian ini dijalankan dengan bersandar kepada tiga hipotesis iaitu H_1 : Personaliti proaktif ahli pasukan mempunyai hubungan positif dengan penglibatan proses kreatif dan H_2 : Kecerdasan emosi ahli pasukan mempunyai hubungan positif dengan penglibatan proses kreatif (model kesan langsung 1), dan H_3 : Proses kreatif mempunyai hubungan positif dengan pemikiran kreatif (model kesan langsung 2). Hasil kajian ini menunjukkan bahawa personaliti proaktif dan kecerdasan emosi (komposisi dalam kerja berpasukan) adalah peramal signifikan dalam penglibatan proses kreatif. Selain itu, penglibatan proses kreatif juga mampu untuk membangunkan kemahiran pemikiran kreatif.

Hasil kajian ini adalah konsisten dengan hasil kajian penyelidikan terdahulu yang menunjukkan bahawa hubungan di antara personaliti proaktif dengan kreativiti adalah signifikan dan positif (seperti: Akgunduz et al., 2018; Gu, 2015; Hu et al., 2018; Jafri et al., 2016; Kim et al., 2010). Hasil kajian yang positif dan signifikan di antara kecerdasan emosi dan kreativiti juga adalah konsisten dengan beberapa kajian lepas (seperti: Barczak et al., 2010; Carmeli, McKay & Kaufman, 2013; Chin et al., 2012). Penemuan dalam model kesan langsung yang kedua iaitu penglibatan ahli dalam proses kreatif mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan pemikiran kreatif, dan ini juga konsisten dengan kajian terdahulu (seperti Aslam, 2017; Zhang & Bartol, 2010).

Pelajar yang memiliki personaliti proaktif akan menggunakan inisiatif sendiri untuk memperbaiki tugas yang diberikan tanpa menunggu arahan daripada ketua pasukan, malah pelajar ini juga akan menggunakan peluang yang ada untuk melakukan perubahan melalui penghasilan idea yang kreatif. Begitu juga dengan pelajar yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi, mereka dapat mengawal emosi diri sendiri dan ahli yang lain untuk kekal tenang supaya dapat

mencetus idea-idea yang kreatif. Ini ditambah pula dengan semangat kerjasama seperti yang dinyatakan dalam teori pertukaran sosial (Blau, 1964) di mana sebagai contoh, jika seorang ahli menyumbang kepada prestasi pasukan melalui kecerdasan emosinya dalam proses kreatif, maka ahli yang mempunyai personaliti proaktif juga turut sama menyumbang demi kepentingan dan kejayaan pasukan mereka. Personaliti proaktif dan kecerdasan emosi dapat melengkapi satu sama lain dalam sebuah pasukan dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap penglibatan proses kreatif. Peningkatan prestasi pasukan menjadi lebih baik apabila setiap ahli menyumbang keunikan dan kepakaran masing-masing untuk mencipta integrasi yang lebih besar dan solidariti yang kuat antara ahli bagi mencetuskan kreativiti.

Namun, kajian ini hanya menguji kesan personaliti proaktif dan kecerdasan emosi ahli pasukan dalam proses kreatif secara langsung dan pembangunan kemahiran pemikiran kreatif secara tidak langsung melalui dua model kesan langsung. Penyelidikan masa depan perlu menilai penglibatan proses kreatif sebagai pengantara (*mediator*) kepada pemikiran kreatif dengan menilai sama ada penglibatan pelajar dalam proses kreatif mempunyai kesan pengantara penuh atau separa ke atas pemikiran kreatif. Umumnya, hasil kajian ini boleh memberi manfaat kepada pelajar IPT dari aspek komposisi pasukan, kerja berpasukan, penglibatan proses kreatif dan pemikiran kreatif. Kajian ini menunjukkan betapa pentingnya komposisi kerja berpasukan, khususnya personaliti proaktif dan kecerdasan emosi ahli pasukan dalam mempengaruhi keberkesanan penglibatan mereka dalam proses kreatif. Apa yang penting bukti bahawa kerja berpasukan dalam kalangan pelajar IPT telah membuahkan hasil yang signifikan dan dapat melahirkan pemikir kreatif tahap tinggi.

Kesimpulan

Kajian ini telah menilai kepentingan komposisi pasukan dalam pembangunan pemikiran kreatif pelajar. Dengan menguji penglibatan pelajar yang memiliki personaliti proaktif dan kecerdasan emosi dalam proses kreatif, telah membuktikan secara empirikal bahawa kedua-dua komposisi pasukan ini dapat meningkatkan penglibatan pelajar serta menyerlahkan kemampuan mereka dalam proses kreatif

yang merangkumi proses mengenal pasti masalah, mencari pelbagai maklumat dalam penyelesaian masalah tersebut dan berupaya untuk menjana idea baru dan berguna dalam menyelesaikan sesuatu masalah. Proses kreatif ini juga mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan pemikiran kreatif. Ini bermakna pelajar yang berusaha untuk mengenal pasti masalah, mendapatkan lebih banyak maklumat dan menghasilkan banyak idea serta alternatif dalam proses penyelesaian masalah dapat meningkatkan pemikiran kreatif mereka ke tahap yang efisien. Secara umumnya kajian ini membuktikan bahawa kerja berpasukan boleh menjadi satu aktiviti penggerak bagi pembangunan kemahiran pemikiran kreatif dalam kalangan pelajar IPT. Namun secara spesifiknya, personaliti proaktif dan kecerdasan emosi merupakan dua komposisi pasukan yang mantap dalam sebuah pasukan yang merupakan pendorong utama kepada keberkesanan pasukan tersebut.

Penghargaan

Penyelidik ingin merakamkan ucapan terima kasih kepada Kementerian Pengajian Tinggi dan Universiti Kebangsaan Malaysia di atas sumber dan sokongan (FRGS Grant: FRGS/2/2014/SS05/UKM/03/2) yang diberikan bagi menyiapkan kajian ini.

Rujukan

- Abu Bakar, Nordin (2013). Kurikulum kearah penghasilan kemahiran berfikir kritis, kreatif dan inovatif. *Jurnal Kurikulum & Pengajaran Asia Pasifik*, 1(1), 10-18.
- Ahmad Shukri, Mohd. Nain, (2002). *Tingkah laku organisasi, pengenalan tingkah laku individu*. Penerbit UTM, Skudai, Johor
- Akgunduz, Y., Alkan, C., & Gok, A. (2018). Perceived organizational support, employee creativity and proactive personality: The mediating effect of meaning at work. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34, 105-114.
- Akinboye, J. O. (2003). *Creativity, innovation and success*. Ibadan: Stirling-Horden Publishers Nigeria.
- Aggarwal, I., & Woolley, A. W. (2018). Team creativity, cognition, and cognitive style diversity. *Management Science*. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2017.3001>

- Amabile, T. M. (1983). The social psychology of creativity: A componential conceptualization. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 357- 376.
- Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. *Research in Organizational Behaviour*, 10, 123–167.
- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in Context*. Westview, Boulder, CO.
- Aslam, S. (2017). Psychological empowerment on creativity among employees of IT sector: The mediating role of creative process, engagement and intrinsic motivation. *Canadian Social Science*, 13(6), 11-34.
- Barczak G., Lassk F., Mulki J. (2010) Antecedents of team creativity: An examination of team emotional intelligence, team trust and collaborative culture. *Creativity and Innovation Management*, 19, 332-345.
- Bateman, T. S., Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior. *Journal of Organizational Behaviour*, 14, 103–118.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley Publications.
- Boren, A. (2010). Emotional intelligence: The secret of successful entrepreneurship? *Leadership in Agriculture*, 2 , 55-61.
- Carmeli, A., McKay, A. S., & Kaufman, J. C. (2013). Emotional intelligence and creativity: The mediating role of generosity and vigor. *The Journal of Creative Behavior*, 48(4), 290-309.
- Chang, J. H., & Teng, C. C. (2017). Intrinsic or extrinsic motivations for hospitality employees' creativity: The moderating role of organization-level regulatory focus. *International Journal of Hospitality Management*, 60, 133-141.
- Chen, M. H. (2007) Entrepreneurial leadership and new ventures: creativity in entrepreneurial teams. *Creativity and Innovation Management*, 16, 239-249.
- Chin, S. T. S., Raman, K., Yeow, J. I., & Eze, U. C. (2012). Relationship between emotional intelligence and spiritual intelligence in nurturing creativity and innovation among successful entrepreneurs: A conceptual framework. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 57, 261 – 267
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational behavior improving performance and commitment in the workplace* (6th edn.). McGraw-Hill Irwin.

- Crant, J. M. (1995). The proactive personality scale and objective job performance among real estate agents. *Journal of Applied Psychology, 80*, 532–537.
- Dahlberg, S. T. (2013). *Think and be heard: Creativity, aging, and community engagement*. Retrieved from: http://www.appliedimagination.org/artsaging_afta_dahlberg.pdf
- DeCusatis, C. (2008) Creating, growing and sustaining efficient innovation teams. *Creativity and Innovation Management, 2*, 155–164.
- Dohmen, T., Falk, A., Huffman, D., & Sunde, U. (2010). Are risk aversion and impatience related to cognitive ability? *The American Economic Review, 100*(3), 1238-1260.
- Dong, Y., Bartol, K. M., Zhang, Z. X., & Li, C. (2016). Enhancing employee creativity via individual skill development and team knowledge sharing: Influences of dual-focused transformational leadership. *Journal of Organizational Behavior, 38*, 439-458.
- Druskat, V. U., & Wolff, S. B. (2001). Building the emotional intelligence of groups. *Harvard Business Review, 79*, 80–90.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 71*, 500–507.
- Emich, K. J., & Vincent, L. C. (2020). Shifting focus: The influence of affective diversity on team creativity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 156*, 24-37.
- Ferreira, J., Coelho, A., & Moutinho, L. (2018). Dynamic capabilities, creativity and innovation capability and their impact on competitive advantage and firm performance: The moderating role of entrepreneurial orientation. *Technovation*. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2018.11.004>
- Fontana, D., & Abouserie, R. (1993). Stress levels, gender and personality factors in teachers. *British Journal of Educational Psychology, 63*, 261–270.
- Goleman, D. (1998) What makes a leader? *Harvard Business Review*, November- December, 93-102.
- Gu, W. J. Q. (2015). A moderated mediation examination of proactive personality on employee creativity. *Journal of Organizational Change Management, 28*(3), 393-410.

- Hackman, J. R. (1987). The design of work teams. In J. Lorsch (Ed.), *Handbook of organizational behaviour* (pp. 315-342. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Hansen, T., & Levine, J. M. (2009). Newcomers as change agents: Effects of newcomers' behavioural style and teams' performance optimism. *Social Influence*, 4, 46-61.
- Hoegl, M., & Parboteeah, K. P. (2007). Creativity in innovative project: How teamwork matters. *Journal of Engineering and Technology Management*, 24, 148–166.
- Hoegl, M., Parboteeah, K. P., & Munson, C. L. (2003). Team-level antecedents of individuals' knowledge networks. *Decision Sciences*, 34(4), 741-770
- Hu, R., Wang, L., Zhang, W., & Bin, P. (2018). Creativity, proactive personality, and entrepreneurial intention: The role of entrepreneurial alertness. *Frontier Psychology*, 9, 951.
- Jafri, M. H., Dem, C., & Choden, S. (2016). Emotional intelligence and employee creativity: Moderating role of proactive personality and organizational climate. *Business Perspectives and Research*, 4(1), 54–66.
- Jehn, K. A., & Mannix, E. A. (2001) The dynamic nature of conflict: A longitudinal study of intra- group conflict and group performance. *Academy of Management Journal*, 44, 238–51.
- Jordan, P. J., & Troth, A. C. (2004) Managing emotions during team problem solving: Emotional intelligence and conflict resolution. *Human Performance*, 17, 195–218.
- Jordan, P. J., Murray, J. P., & Lawrence, S. A. (2009). The application of emotional intelligence in industrial and organizational psychology. In C. Stough, D. H. Saklofske, & J. D. A. Parker (Eds.), *Assessing emotional intelligence: Theory, research, and applications* (pp.171–190). New York: Springer Science and Business Media.
- Kachelmeier, S. J., Wang, L. W., & Williamson, M. G. (2019). Incentivizing the creative process: From initial quantity to eventual creativity. *The Accounting Review*, 94(2), 249-266.
- Kandampully, J., Bilgihan, A., & Zhang, T. (2016). Developing a people-technology hybrids model to unleash innovation and creativity: The new hospitality frontier. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 29, 154-164.
- Kim, T. Y., Hon, A. H., & Lee, D. R. (2010). Proactive personality and employee creativity: The effects of job creativity requirement

- and supervisor support for creativity. *Creativity Research Journal*, 22(1), 37–45.
- Kozlowski, S. W. J., & Bell, B. S. (2003). Work groups and teams in organizations. In W. C. Borman & D. R. Ilgen (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, 12, 333–375. New York: Willey.
- Law, K. S., Wong, C. S., & Song, L. J. (2004). The construct and criterion validity of emotional intelligence and its potential utility for management studies. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 483–496.
- Mahlagha, D., Altinay, L., & De Vita, G. (2018). Emotional intelligence and creative performance: Looking through the lens of environmental uncertainty and cultural intelligence. *International Journal of Hospitality Management*, 73, 44–54.
- Mat Zin, Mat Nawi. (2002). *Hubungan di antara personaliti dengan tekanan kerja dan komitmen para pekerja terhadap organisasi: Satu kajian di MCIS, Petaling Jaya, Selangor Darul Ehsan*. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey, & D. J. Sluyter (Hrsg.) (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence* (pp. 3–31). New York: Basic Books.
- Mohamad Mohsin Mohamad Said & Nasaruddin Yunos (2008). Peranan guru dalam memupuk kreativiti. *Jurnal Pengajian Umum*, 9, 57.
- Nor Hartini Saari (2013), *Penerapan kemahiran insaniah tangani graduan menganggur*. Retrieved from <http://www.ikim.gov.my/index.php/ms/artikel/8444-penerapan-kemahiran-insaniah-tangani-graduan-menganggur>
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). McGraw-Hill, New York.
- Oldham, G. R., & Baer, M. (2012). Creativity and the work context. In M. D. Mumford (Ed.), *Handbook of organizational Creativity* (pp. 387–420). San Diego, CA: Elsevier.
- Palmer, B., & Stough, C. (2001). *Swinburne university emotional intelligence test, interim technical manual*. Australia: Organisational Psychology Research Unit.
- Park, J. H., Newman, A., Zhang, L., Wu, C., & Hooke, A. (2016). Mentoring functions and turnover intention: The mediating role of perceived organizational support. *International Journal of Human Resource Management*, 27(11), 1173–1191.

- Puryear, J. S., Kettler, T., & Rinn A. N. (2017). Relating personality and creativity: Considering what and how we measure. *Journal of Creative Behavior*, 1-14.
- Razana (2011). *Kreativiti dalam pengajaran*. Dicapai daripada <http://www.slideshare.net/spajpnp/kreativiti-dalam-pengajaran-razana-2011>
- Reiter-Palmon, R., & Illies, J. J. (2004). Leadership and creativity: Understanding leadership from a creative problem-solving perspective. *Leadership Quarterly*, 15, 55–77.
- Reiter-Palmon, R., & Murugavel, V. (2018). The effect of problem construction on team process and creativity. *Frontiers. Psychology*, 9, 2098. <https://doi:10.3389/fpsyg.2018.02098>
- Salovey, P., & Mayer, J. (1989). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9 (3), 185-211.
- Seibert, S., Kraimer, M., Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*, 54(4), 845–874.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84, 416–427.
- Shalley, C. E. (1991). Effects of productivity goals, creativity goals, and personal discretion on individual creativity. *Journal of Applied Psychology*, 76, 179–185.
- Shalley, C. E. (1995). Effects of coaction, expected evaluation, and goal-setting on creativity and productivity. *Academy of Management Journal*, 38, 483–503.
- Shalley, C. E., Gilson, L. L., & Blum T. C. (2000). Matching creativity requirements and the work environment: Effects on satisfaction and intent to turnover. *Academy of management Journal*, 43, 215-224
- Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldman, G. R. (2004). The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here? *Journal of Management*, 30, 933-958.
- Simon, H. A. (1966). Scientific discovery and the psychology of problem solving. In R. G. Colodny (Ed.), *Mind and cosmos: Essays in contemporary science and philosophy* (pp. 22–40). Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.
- Simonton, D. K. (2018). Creative ideas and the creative process: Good news and bad news for the neuroscience of creativity. In Jung, R.E. & Vartanian, O. (Eds.), *The Cambridge handbook of the neuroscience of creativity* (pp. 9-18). New York: Cambridge University Press.

- Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2013). Translating team creativity to innovation implementation: The role of team composition and climate for innovation. *Journal of Management*, 39, 684-708.
- Tan, C. S., Lau, X. S., Kung, Y. T., & Kailsan, R. A. L. (2018). Openness to experience enhances creativity: The mediating role of intrinsic motivation and the creative process engagement. *The Journal of Creative Behavior*, 53(1), 1-11.
- Tanggar, S. (2002). Individual creativity and group ability to utilize individual creative Resources: A multilevel model. *Academy of Management Journal*, 45, 315-30.
- Toh, W. S. (2003). Student - centered Educational Beliefs & Teacher Education.
- Veloo, A., & Bin, K. H. (2012). Hubungan antara kerja berpasukan dengan kepuasan kerja Ketua Panitia Sekolah Menengah. *International Journal of Management Studies*, 19(1), 175–191.
- Wardi, R. H., & Kahn, M. S. (2020). Strategi pengajaran bagi mengatasi kelemahan pelajar Melayu dari aspek kreativiti menjana idea reka bentuk tekstil di Universiti Teknologi Mara Malaysia. *Jurnal Pengajian Melayu*, 27(1), 160-178.
- Yahya Buntat & Noor Sharliana Mat Nasir. (2010). Faktor-faktor yang mendorong kreativiti di kalangan pelajar tahun empat SPH, Universiti Teknologi Malaysia. *Journal of Education*, 2, 175-208.
- Zempetakis, L. A., Bouranta, N., & Moustakis, V. S. (2010). On the relationship between individual creativity and time management. *Thinking Skills and Creativity*, 5, 23–32.
- Zhang X., & Bartol K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of Management Journal*, 53, 107-128.
- Zhang, W., Sun, S. L., Jiang, Y., & Zhang, W. (2019). Openness to experience and team creativity: Effects of knowledge sharing and transformational leadership. *Creativity Research Journal*, 31(10), 62-73.