

## HUBUNGAN PSIKOLOGI POSITIF DENGAN POTENSI MODAL INSAN DAN KREATIVITI ORGANISASI MENGIKUT PERSPEKTIF BARAT DAN ISLAM

NUR ATIQAH ABDULLAH  
FATIMAH OMAR  
NIK MUTASIM NIK AB RAHMAN  
KHAIRUL AKMALIAH ADHAM

### ABSTRACT

*This study discusses the concept of positive psychology, as well as the strength and potential of human capital and its relation to intrinsic motivation and creativity from the Western and Islamic perspectives. The Western psychology scholars view creativity as a potential possessed by humans, which relate to the mind or intellectual intelligence and potentials of human affective or emotional intelligence. In developing the strength and potential of human capital, such as creativity, western scholars approach draws heavily on the aspects of cognitive, social and external factors. These include giving rewards, providing a conducive environment and support to groups and organizations. In contrast, the Islamic approach emphasizes on the power of faith or Iman as the basis of generating moral or personal and knowledge strengths as well as intrinsic motivation that drives creativity. All these become the basis for the development of important traits of critical thinking, decision-making skills, creativity and ability to innovate. Based on this Islamic perspective, the paper proposes a conceptual model that shows the relationship between human capital potential and positive psychology and its impact on organizations.*

### PENGENALAN

Dalam era hari ini, setiap organisasi berusaha membina dan membangunkan potensi, kebolehan, keupayaan dan kecekapan modal insan berasaskan nilai-nilai moral dan etika bagi memperoleh kelebihan daya saing dan kejayaan organisasi. Persekitaran yang kian mencabar, persaingan sengit, keadaan ekonomi dan pasaran yang tidak menentu menyebabkan sumber manusia perlu memiliki beberapa kekuatan. Ini termasuk kekuatan ilmu pengetahuan, kebolehan, kemahiran dan aspek psikologi seperti sikap dan emosi yang positif untuk menghadapi cabaran dan keadaan yang menekan, di samping terus memberi sumbangan positif, produktif, tekal dan berkesan untuk pembangunan dan pertumbuhan organisasi. Justeru, pakar-pakar psikologi industri dan organisasi hari ini memberi perhatian kepada pembangunan modal insan dari aspek positif bagi membina potensi dan kekuatan sumber manusia, terutamanya dari segi kognitif dan emosi yang positif demi kemakmuran dan kesejahteraan organisasi dan juga masyarakat

keseluruhannya. Pemimpin dan pembuat polisi juga semakin menekankan pendekatan yang positif, inovatif dan berasaskan nilai-nilai moral dalam membangunkan dan mengurus prestasi individu, unit atau kumpulan dan juga di peringkat organisasi (Youssef & Luthans, 2005).

Satu perspektif yang semakin berkembang dalam bidang psikologi hari ini ialah psikologi positif. Ia merupakan satu kajian saintifik mengenai pengalaman positif, tret atau sifat-sifat individu yang positif dan institusi yang membantu pembangunan pengalaman dan diri individu yang bersifat positif (Duckworth, Steen & Seligman, 2005) yang juga merupakan sumber modal insan dalam organisasi. Kajian psikologi positif bertujuan untuk membina aspek kualiti positif bagi melahirkan individu dan masyarakat yang memiliki kekuatan, kecekapan dan kebaikan bagi membolehkan mereka berkembang maju serta mencapai kesejahteraan hidup (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Bakker & Schaufeli, 2008). Dengan kata lain, psikologi positif meliputi aspek kesihatan mental dan kualiti kehidupan dengan membangunkan potensi dan kesejahteraan psikologi manusia (Reeve, 2005). Kebijaksanaan, ilmu pengetahuan, kreativiti, kejujuran, kebaikan dan kemurahan hati, kecerdasan emosi dan personal, sifat pemaaf, bersyukur, kerendahan hati dan keimanan adalah antara sifat positif yang memberi kekuatan kepada individu (Seligman & Peterson, 2003), juga dapat memberi kelebihan kepada organisasi.

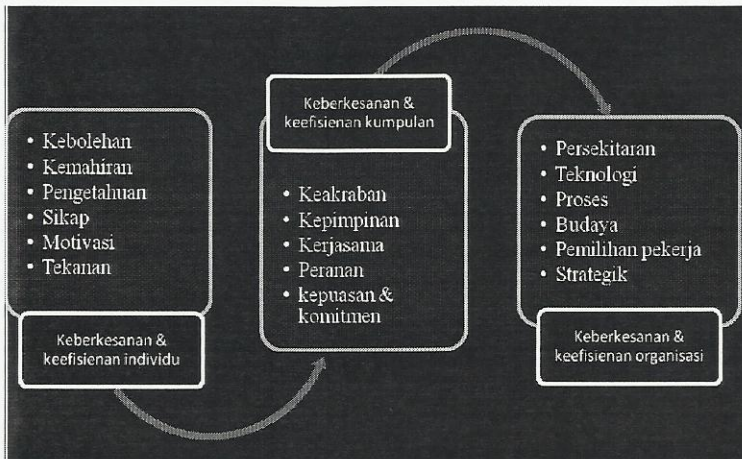
### **Psikologi Dalam Organisasi**

Setiap organisasi mengkehendaki pengurusan sumber manusia yang efektif dan efisien bagi mencapai produktiviti tinggi dan merealisasikan matlamat organisasi (Ishak, 2004). Namun, terdapat banyak faktor dalam organisasi yang boleh menghalang sumbangan pekerja secara cekap dan berkesan. Ini termasuk persekitaran kerja yang tidak kondusif seperti hubungan sesama pekerja tidak baik dan kepimpinan yang tidak berkesan. Ini pula memberi kesan negatif ke atas tingkah laku pekerja seperti kepuasan kerja dan komitmen kepada organisasi yang rendah, kurang motivasi, kreativiti dan inovasi yang lemah, ponteng kerja dan mungkin meningkatkan pusing ganti pekerja yang akhirnya membawa kepada kegagalan pencapaian matlamat organisasi (Ishak, 2004).

Sehubungan itu, bidang psikologi organisasi telah berkembang sebagai satu cabang psikologi bagi mengkaji dan menyelesaikan masalah manusia dalam organisasi dan mengkaji pemikiran manusia berdasarkan teori-teori psikologi dan kaedah empirikal (Ishak, 2004). Secara khusus, psikologi adalah satu bidang yang mengkaji pemikiran atau kognitif, sikap, personaliti, emosi, tingkah laku pekerja dan proses interaksi antara individu dan kumpulan bagi mengurus proses perubahan dan menggalakkan inovasi dalam proses, produk dan perkhidmatan (Frey, Jonas & Greitemeyer, 2003) dan mengoptimalkan daya usaha sumber manusia dan membantu meningkatkan prestasi dan produktiviti organisasi (Ishak, 2004).



Sumbangan pekerja secara efektif dan efisien banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor personel seperti kebolehan, kemahiran, pengetahuan, sikap, motivasi diri dan ketegangan atau stres yang dialami dan ini pula akan mempengaruhi keberkesanan kumpulan dan akhirnya memberi kesan terhadap organisasi (Ab. Aziz, 2007). Perhubungan antara keberkesanan dan keefisienan individu, kumpulan dan organisasi dapat digambarkan melalui Rajah 1.



Rajah 1: Faktor-faktor mempengaruhi keberkesanan dan keefisienan organisasi (diadaptasikan daripada Ab. Aziz 2007, ms 4)

Adalah jelas bahawa apabila pekerja mempunyai kompetensi atau kebolehan, kemahiran, pengetahuan, sikap yang positif dan motivasi kerja yang tinggi, ini akan mempengaruhi keberkesanan dan keefisienan kumpulan dari segi meningkatkan keakraban, kerjasama, peranan, kepuasan dan komitmen pekerja. Keadaan ini pula akan mewujudkan budaya kerja yang positif dan persekitaran yang kondusif yang memungkinkan penggunaan teknologi yang akhirnya menyumbang kepada keberkesanan dan keefisienan organisasi.

Terdapat banyak teori psikologi yang boleh diaplikasikan dalam konteks organisasi bagi meningkatkan motivasi kerja, kreativiti dan inovasi pekerja seperti Teori Pembelajaran Sosial, Teori Penetapan Matlamat, Teori Penentuan Kendiri dan Teori Kemanusiaan. Artikel ini membincangkan tentang konsep psikologi positif daripada perspektif barat dan Islam, potensi modal insan serta kaitannya dengan motivasi dan kreativiti manusia. Beberapa perspektif psikologi barat seperti perspektif Psikoanalisis, *Behaviorisme* dan *Humanisme* atau kemanusiaan digunakan sebagai asas

perbincangan, sebelum mengetengahkan pendekatan Islam dalam mengembangkan potensi manusia.

### **Psikologi Positif Dalam Organisasi Daripada Perspektif Barat Dan Kaitannya Dengan Kreativiti**

Seiring dengan perkembangan penyelidikan psikologi positif dalam bidang psikologi secara umum, para pengkaji dalam bidang kelakuan organisasi telah mengaplikasikan pendekatan positif dalam pengurusan organisasi. Luthans (2002) telah memperkenalkan konsep Kelakuan Organisasi Positif (*Positive Organizational Behavior - POB*) yang didefinisikan sebagai satu kajian terhadap kekuatan sumber manusia yang bersifat positif dan keupayaan psikologi yang boleh diukur, dibangunkan dan diuruskan secara berkesan untuk membaiki prestasi dalam persekitaran tempat kerja (Luthans, 2002; Wright, 2003). Secara khusus, POB adalah kajian mengenai keadaan psikologi positif dan kekuatan sumber manusia yang akan meningkatkan kesejahteraan hidup, mendorong membaiki prestasi, melibatkan kecerdasan emosi, keupayaan mental dan kognitif dari segi kreativiti, kebijaksanaan serta keupayaan afek yang menggalakkan penglibatan kerja (Bakker & Schaufeli, 2008).

Seterusnya, menurut Bakker & Schaufeli (2008), kajian POB juga meliputi peranan efikasi atau kecekapan sendiri, sifat optimis dan sumber-sumber personel lain yang dapat membantu individu menangani pelbagai cabaran organisasi dan merangsang prestasi individu. Para sarjana psikologi positif telah mendapati beberapa ciri yang memberi kekuatan secara psikologi dan mendatangkan kebaikan kepada individu seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 1. Jadual 1 menunjukkan bahawa ilmu pengetahuan dan kebijaksanaan, kecerdasan intelektual, afek dan emosi positif dapat menggalakkan kreativiti dan inovasi individu. Elemen-elemen ini terhasil daripada potensi-potensi akal dan afek, iaitu perasaan manusia yang kini semakin mendapat perhatian dalam kajian para penyelidik psikologi kognitif dan juga psikologi kemanusiaan.

### **Potensi Manusia Dari Perspektif Psikologi Barat**

Sejak zaman Aristotle, para ahli falsafah dan pendidik telah mengakui bahawa keupayaan dan kapasiti manusia terbahagi kepada tiga bahagian, sesuai dengan fitrah manusia itu sendiri, iaitu keinginan (*the will*), kefahaman (*the understanding*) dan kelakuan individu (*the actions of an individual*) (James & Nahl, 2000). Ahli psikologi moden juga mengakui tiga domain potensi manusia, iaitu, 1) domain akal atau kognitif (*Cognitive Domain*), iaitu kemahiran mental dan pemikiran. Secara khusus, domain kognitif meliputi pengetahuan dan perkembangan kemahiran pemikiran, pemahaman, keyakinan, persepsi, komponen ingatan dan kebolehan intelek yang lain. 2) Domain afek, iaitu perkembangan perasaan dan emosi (*Affective Domain*). Domain afek termasuk rasa cinta dan kasih sayang,



cemburu dan komponen emosi yang lain, keinginan, perasaan, motif, nilai-nilai, keperluan, keutamaan dan tindakan manusia ke arah pencapaian matlamat. 3) Domain psiko-gerak atau psikomotor yang merujuk kepada kemahiran pergerakan fizikal (*Psychomotor Domain*) (Bloom, 1956; Krathwohl, Bloom & Masia, 1964; Musak, 1996; James & Nahl, 2000).

Jadual 1: Potensi dan kekuatan manusia mengikut pendekatan psikologi positif

Kekuatan Modal Insan ( <i>Human Strengths</i> )	
Seligman & Peterson (2003, ms.310)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebijaksanaan dan pengetahuan               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sifat ingin tahu, minat, Suka pembelajaran, Pemikiran kritikal, kreativiti, kepintaran</li> </ul> </li> <li>2. Keberanian dan cinta / kasih sayang               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketabahan, Integriti dan kejujuran, Bersemangat</li> <li>• Keintiman, rasa cinta yang bertimbal balas</li> <li>• Kebaikan, kemurahan hati</li> <li>• Kecerdasan sosial, personel, emosi</li> </ul> </li> </ol>
Ballesteros, (2003, ms.138)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Emosi               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Optimis, kesejahteraan, kebahagiaan, kepuasan</li> </ul> </li> <li>2. Motivasi               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Efikasi sendiri, Penentuan sendiri, motivasi intrinsik, aktualisasi diri</li> </ul> </li> <li>3. Intelektual               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Keaslian, kreativiti, bakat, kebijaksanaan, kecerdasan emosi</li> </ul> </li> </ol>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Keadilan dan Kesederhanaan               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kewargaan (<i>citizenship</i>), kesetiaan, pasukan kerja</li> <li>• Kesaksamaan, kepimpinan</li> <li>• Pemaaf, kerendahan hati, sikap berhati-hati, kawalan diri</li> </ul> </li> <li>4. <i>Transcendence</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kagum terhadap kecemerlangan</li> <li>• Bersyukur, Harapan, optimis,</li> <li>• Kerohanian, semangat kepunyaan, keimanan, keagamaan</li> </ul> </li> </ol>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Interaksi sosial               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empati, kemahiran interpersonal, tingkah laku pro sosial</li> </ul> </li> <li>5. Struktur sosial               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jaringan sosial, sokongan sosial</li> </ul> </li> </ol>

## Samb. Jadual 1

Isen (2003,  ms.182)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Optimis</li> <li>2. Afek positif (emosi/perasaan gembira)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Kesan Afek positif: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Meningkatkan pemikiran, kefungisian individu</li> <li>• Menggalakkan inovasi, kreativiti</li> <li>• Kreatif dalam penyelesaian masalah</li> <li>• Semangat tolong-menolong, murah hati, tanggungjawab sosial</li> <li>• Mengurangkan konflik dalam organisasi</li> </ul> </li> </ol>
----------------------------	--	---

Sumber: Dlm. Aspinwall & Staudinger (pnyt.). 2003. *A psychology of human strengths: Fundamental questions and future directions for a positive psychology*. American Psychological Association Washington, DC.

Namun, pendidikan moden dan para sarjana psikologi barat, terutamanya yang berpegang kepada perspektif Psikoanalisis dan *Behaviorisme* hanya mementingkan pengembangan akal dan psikomotor, iaitu aspek fizikal semata-mata dalam mengembangkan potensi manusia, menganggap manusia sebagai pesimistik, agresif dan pasif, iaitu hanya bergerak balas apabila ada rangsangan luar serta mengabaikan aspek kemanusiaan yang lain. Selain itu, perspektif Psikoanalisis percaya bahawa manusia tidak mempunyai tanggungjawab sebab tingkah laku ditentukan oleh naluri, sedangkan naluri bukanlah pilihannya. Begitu juga pada perspektif *Behaviorisme* yang menganggap manusia sebagai pasif, tidak mempunyai tanggungjawab dan faktor jiwa tidak berperanan dalam menentukan tingkah laku kerana ia digerakkan oleh rangsangan dari luar (Hassan, 1979; Mahmood Nazar, 2010).

Hanya perspektif psikologi kemanusiaan yang muncul pada tahun 1950-an, dipelopori oleh Carl Rogers dan Abraham Maslow yang menganggap manusia sebagai makhluk yang baik, bertanggungjawab, kreatif, sentiasa berusaha mencari yang lebih baik, mempunyai tujuan khusus dan memiliki kebebasan dalam menentukan tingkah laku (Mahmood Nazar, 2010; Hassan, 1979). Maka, individu bertanggungjawab atas segala tindakannya dan dengan itu, manusia dianggap sebagai makhluk yang bermoral, iaitu mempunyai nilai-nilai moraliti. Walau bagaimanapun, menurut Hassan (1979), moraliti daripada perspektif psikologi kemanusiaan barat amat berbeza dengan perspektif Islam daripada sudut punca moraliti itu. Ini kerana walaupun umumnya moral bermaksud perlakuan atau tingkah laku yang baik, namun daripada perspektif barat, nilai-nilai moral atau perlakuan baik itu adalah berdasarkan norma atau peraturan yang ditetapkan



dan dipersetujui oleh komuniti manusia. Sedangkan nilai-nilai moral, atau lebih tepatnya nilai-nilai akhlak dalam Islam adalah bersumberkan wahyu, iaitu daripada Allah (SWT) (Tajul Arifin, 1996).

Kemunculan beberapa istilah seperti penyempurnaan sendiri, daya cipta atau kreativiti, perkembangan dan seumpamanya menerangkan tentang keupayaan pengembangan potensi-potensi atau kekuatan yang dimiliki oleh manusia dalam psikologi kemanusiaan (Hassan, 1979). Segala potensi dan kekuatan ini termasuklah kreativiti perlu dibina dalam diri bagi membolehkan mereka berhadapan dengan kesukaran dan cabaran, juga untuk perkembangan psikologi yang sihat dan mencapai kesejahteraan diri (Scott & Bruce, 1994; Woodman, Sawyer & Griffin, 1993; Asmawati, 2009).

### **Motivasi Intrinsik dan Kreativiti Organisasi**

Kepentingan daya kreativiti kepada manusia dapat dilihat dalam tiga aspek, iaitu 1) untuk menyelesaikan masalah, 2) membuat sesuatu keputusan dan 3) melahirkan idea, menghasilkan keluaran, membuat perubahan dan inovasi (Mohd Azhar, 2004). Dalam konteks organisasi, mengikut Mohd Azhar (2004), kreativiti seorang pengurus dalam menyelesaikan masalah dapat membantu menangani pelbagai konflik yang mungkin timbul di tempat kerja, mengurangkan stres kerja dan membantu menjana idea-idea yang menyumbang kepada keberkesanan pengurusan dan organisasi. Kreativiti didefinisikan sebagai satu proses pemikiran atau kognitif yang menghasilkan cara baru dalam mempersepsi sesuatu masalah atau keadaan (Amabile, 2005). Ia juga merupakan satu proses yang berupaya menghasilkan respons unik yang menyumbang kepada penyelesaian masalah (Simonton, 2000) dan membuat sumbangan yang bermakna (Nicholls, 1972). Daya kreativiti penting kerana ia merupakan satu kekuatan dan dapat membantu manusia mempertingkatkan kebolehan dalam menangani dan menyelesaikan masalah, mencari peluang baru, membawa kepada perubahan dan merangsang pemikiran.

Pakar psikologi kognitif mendapati kecerdasan manusia dari segi kebolehan berfikir secara kreatif terdiri daripada tiga bentuk (Mahmood Nazar, 2010; Sternberg, 2005). Pertama, kecerdasan analitikal, iaitu kebolehan akal memproses maklumat yang sedia ada hingga berupaya menganalisis, menilai, mempertimbangkan, membandingkan dan membezakan bagi menyelesaikan masalah. Kedua, kecerdasan pengalaman yang menyebabkan manusia celik akal, berkebolehan membentuk idea-idea baru dan asli serta berupaya melihat sesuatu fenomena dari pelbagai sudut, cepat memahaminya dan menjadikannya berdaya kreatif. Ketiga, kecerdasan kontekstual yang membolehkan manusia menyesuaikan diri dalam pelbagai situasi, amat praktikal dan berkeupayaan memanipulasikan persekitaran bagi memaksimumkan kekuatan dan kebolehan untuk mencapai kejayaan yang diinginkan (Mahmood Nazar, 2010; Sternberg, 2005).

Pengkaji barat seperti Amabile et al. (2005) dan Isen (1999) pula berpendapat bahawa afek positif memberi kesan terhadap aktiviti kognitif yang akhirnya merangsang daya kreativiti. Afek positif seperti mood positif dan perasaan gembira adalah satu bentuk emosi positif, termasuk juga cinta dan kasih sayang, puas hati atau ketenangan dan minat dapat meningkatkan dan memperdalamkan elemen-elemen kognitif yang meluaskan perhatian dan mendorong aktiviti mental yang akhirnya menggalakkan daya kreativiti (Fredrickson, 1998 & 2001). Dari sudut yang lain, kreativiti individu sering dikaitkan dengan tret personaliti seperti berdikari, keyakinan diri, berani mencuba sesuatu yang baru, mudah menyesuaikan diri dengan persekitaran dan dedikasi terhadap kerja (Black & Porter, 1991). Selain itu, ia juga dikaitkan dengan aspek motivasi intrinsik, minat, usaha, pengalaman (Deci & Ryan, 1985) dan pengaruh ganjaran (Eisenberger & Cameron, 1996).

Namun, terdapat pengkaji yang berpendapat bahawa motivasi intrinsik seperti faktor minat, keseronokan, kepuasan dan cabaran lebih membantu dalam mewujudkan kreativiti (Rogers, 1954; Amabile, 1983 & 1996; Deci & Ryan, 1985). Sebaliknya motivasi ekstrinsik seperti ganjaran akan menurunkan daya kreativiti seseorang dan tekanan luar tidak membantu dalam mewujudkan kreativiti (Runco & Albert, 1990; Sternberg, 1988). Adams (2006) juga melihat peranan penting kognitif dalam mempengaruhi kreativiti individu. Menurutnya, tiga komponen penting yang mempengaruhi kreativiti, ialah, pertama, ilmu pengetahuan yang dapat menjadikan seseorang kreatif. Kedua, gaya pemikiran kreatif mempengaruhi bagaimana manusia mendekati masalah, gaya personaliti dan pemikiran seseorang. Ketiga, motivasi intrinsik merupakan faktor utama yang mempengaruhi daya kreativiti.

Justeru, untuk membentuk persekitaran tempat kerja yang kondusif kepada kreativiti dan inovasi, pihak pengurusan organisasi perlu memberi perhatian terhadap ilmu pengetahuan dan motivasi intrinsik individu. Untuk mendorong motivasi intrinsik bagi menggalakkan kreativiti di tempat kerja, Amabile (1998) mencadangkan pengurusan organisasi memberi perhatian kepada enam perkara iaitu, 1) memadankan pekerja dengan pekerjaan yang mencabar, 2) memberikan autonomi kepada pekerja dalam proses kerja, 3) memberikan had masa kepada pekerja dalam menyiapkan sesuatu tugasan, 4) menggalakkan kerja berkumpulan, perkongsian idea dan nilai, 5) Sokongan penyelia dan pengurus, serta 6) sokongan organisasi, perkongsian maklumat dan kerjasama organisasi.

Daripada perbincangan di atas, para sarjana psikologi barat melihat aspek kreativiti sebagai satu potensi manusia yang berkait dengan kecerdasan intelek dan juga afek atau kecerdasan emosi. Melalui daya kreativiti, manusia dapat mengembangkan potensi mereka bagi mencapai kesempurnaan hidup. Untuk mendorong daya kreativiti individu dan tingkah laku kreatif, motivasi intrinsik perlu dibangunkan oleh organisasi dengan menyediakan persekitaran yang kondusif, iaitu dengan memberi sokongan terhadap pekerja dan mewujudkan suasana tempat kerja yang dapat memberi kepuasan kerja.



## Konsep Psikologi Positif Dan Kreativiti Dari Perspektif Islam

### Akidah Sebagai Sumber Kekuatan Modal Insan

Islam adalah agama yang sempurna, sistem yang unik, keseluruhan ajarannya berpaksikan tauhid, juga dikenali sebagai akidah, bebas daripada sebarang kesalahan kerana ia bukan ciptaan manusia, tetapi ciptaan Allah Tuhan semesta alam (Zaidan, 1987; Qardhawi, 1983; Sayid Sabiq, 1991; Qardhawi, 2000). Akidah inilah yang menjadi sumber kekuatan untuk berfikir dan bertindak, yang memimpin pemikiran, jiwa dan tingkah laku manusia agar selari dengan hukum dan peraturan Ilahi. Ia juga bertujuan memandu kehidupan manusia agar mendapat keselamatan, ketenangan, kebahagiaan dan kesejahteraan, serta menghindar daripada kesengsaraan dan tekanan hidup, bukan hanya di dunia, tetapi juga di akhirat (Maududi, 1985; Qardhawi, 2000). Apabila manusia berpegang kepada ajaran Islam dengan akidah yang kukuh, mereka memperoleh kekuatan untuk mengatasi segala permasalahan dan cabaran hidup. Ini kerana roh, jiwa, pemikiran, tindakan, perasaan, kehendak dan nalurinya terisi dengan keimanan dan nilai-nilai positif yang datangnya daripada Tuhan yang Maha Mengetahui dan Maha Penyayang. Dia yang dapat menjadikan jiwa subur, kuat, konsisten dan tabah (Ismail & Mustapa, 1996).

Hakikatnya, manusia mempunyai keperluan terhadap agama kerana ia merupakan fitrah atau tabiat semulajadi manusia yang perlu kepada sistem kepercayaan dan akidah bertujuan untuk mengisi kekosongan jiwa dengan mempercayai kewujudan Allah (SWT) dan mencapai ketenangan dan kebahagiaan dalam kehidupan (Qardhawi, 2000). Allah berfirman: *"Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama (Islam) ; (sesuai) fitrah Allah disebabkan Dia telah menciptakan manusia menurut (fitrah) itu. Tidak ada perubahan pada ciptaan Allah. (Itulah) agama yang lurus, tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui"* (Ar- Rum 30: 30).

Islam adalah agama yang sempurna kerana ia dapat menjawab semua persoalan-persoalan asas mengenai seluruh kehidupan manusia, seperti dari mana ia datang, mengapa ia dijadikan dan ke mana kesudahannya. Semua persoalan ini dijelaskan oleh Pencipta manusia itu sendiri, iaitu Allah (SWT) seperti yang dinyatakan dalam Al-Quran. Dalam Al-Hajj 22:5, Allah (SWT) menjelaskan persoalan asal usul dan proses kejadian manusia (Sayyid Qutb, 2000, Al-Hajj 22:5). Menurut perspektif Islam, Allah (SWT) menciptakan manusia dengan tujuan untuk menyembahNya, firmanNya: *"Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan agar mereka beribadah kepada-Ku"* (Az-Zariat-51:56). Ayat ini menunjukkan tujuan penciptaan manusia adalah untuk beribadah kepada Allah dan ini menjawab persoalan mengapa manusia dijadikan (Sayyid Qutb, 2000, Az-Zariat-51:56). Aspek ini membezakan pandangan hidup daripada perspektif Islam dengan sesetengah masyarakat barat yang berfahaman Atheis dan mengamalkan budaya hidup

hedonisme dan golongan yang percaya tidak wujud Tuhan Pencipta, kejadian manusia hanyalah secara kebetulan dan tidak ada hari pembalasan. Oleh itu, golongan ini hanya mementingkan keseronokan, kebebasan, kesenangan hidup dan kepuasan nafsu tanpa mempertimbangkan jalan kebaikan atau kejahatan, cara halal atau haram (Maududi, 1987).

Menurut Qardhawi (2000), ibadah bermaksud kepatuhan kepada peraturan Allah dengan melakukan kegiatan atau perbuatan sesuai dengan kehendakNya, sama ada dalam bentuk keyakinan, kata-kata ataupun tingkah laku. Ia terbahagi kepada dua kategori. Pertama, ibadah khusus yang meliputi perbuatan berhubung secara langsung dengan Allah (SWT), seperti mendirikan sembahyang dan berpuasa. Kedua, ibadah sosial yang melibatkan interaksi manusia dengan makhluk lain seperti menuntut ilmu, bekerja untuk membangunkan masyarakat dan seumpamanya (Mohd. Yusof, 2009; Qardhawi, 1991). Seterusnya, dalam An-Najm 53: 42-44, Allah (SWT) menjelaskan persoalan ke mana kesudahan manusia melalui firmanNya yang bermaksud: *“Sesungguhnya kepada Tuhan-mulah kesudahannya (segala sesuatu). Dan sesungguhnya Dialah yang menjadikan orang tertawa dan menangis. Dan sesungguhnya Dialah yang mematikan dan menghidupkan”* (Sayyid Qutb, 2000, An-Najm 53:42-44).

Bagi mengatur kehidupan, memastikan ketertiban sosial dan memelihara kemuliaan manusia, Allah (SWT) juga telah menyediakan sistem peraturan dan undang-undang yang dinamakan syariat yang meliputi soal akidah dan akhlak dan amat berkait rapat pula dengan sistem kepercayaan, keyakinan dan ibadah (Hassan, 1979; Zaidan, 1987; Qardhawi, 1983, 1997). Sistem sosial ini mengutamakan akhlak dan kesopanan serta berusaha menghindari masyarakat daripada perkara-perkara negatif yang merosakkan seperti judi, arak, perzinaan, prasangka buruk dan fitnah-memfitnah serta berusaha mewujudkan sifat kasih sayang dan menggalakkan kebaikan. Dalam sebuah Hadis, Rasulullah SAW menjelaskan bahawa *“Allah (SWT) tidak mengasihi orang yang tidak mengasihi orang lain”* (Sahih Bukhari). Allah (SWT) juga menuntut manusia supaya bantu-membantu dalam perkara kebaikan dan mencegah kezaliman serta penindasan seperti mana firmanNya dalam Al-Maidah 5:2: *“Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan”* (Sayyid Qutb, 2000, Al-Maidah 5:2).

### **Akidah Membentuk Konsep Diri Dan Personaliti Muslim, Membangunkan Sifat Kreatif dan Melahirkan Tingkah Laku Positif**

Dengan menjawab ketiga-tiga persoalan kehidupan manusia, Allah sebenarnya menanamkan keyakinan dan keimanan, iaitu akidah ke dalam hati dan pemikiran orang-orang yang beriman bahawa Dialah Tuhan Pencipta manusia dan seluruh alam ini, mereka datang daripadanya, kembali kepadanya dan Dia akan mempertanggungjawabkan segala perbuatan



mereka ketika hidup di dunia (Maududi, 1988). Keyakinan dan kepercayaan ini membentuk konsep diri seorang insan dan mempengaruhi perlakuan dan tindakannya. Terdapat beberapa orang sarjana yang menyatakan bahawa kehidupan beragama memberi kesan ke atas tingkah laku, personaliti (Ahmad Raba, 2001), ketenangan emosi (Hasnan, 2002) keyakinan diri dan kebahagiaan hidup (Qardhawi, 2000). Ilmu wahyu dapat mensucikan akal dan hati yang menjadikannya bersih dan membolehkannya menerima ilmu daripada Allah (SWT) (al-Ghazali, 1992; Nor Hayati, 2002). Menerusi ayat-ayat Al-Quran dan hadis Nabi Muhammad SAW, manusia yang benar-benar beriman mampu membangunkan kekuatan rohani yang merangkumi aspek jiwa atau hati, naluri, keinginan dan motivasi intrinsik. Kekuatan rohani ini pula akan mempengaruhi cara pemikiran, perasaan, afek dan emosi seseorang yang akhirnya akan melahirkan tindakan dan perlakuan fizikal yang dapat dilihat dengan mata kasar. Seseorang yang beriman juga dapat membuat jangkaan bagaimana sepatutnya ia berfikir dan bertingkah laku bagi mendapatkan keredhaan Tuhan serta mendapatkan ganjaran dan kebaikan di akhirat nanti. Sesungguhnya sistem Islam yang unik dan bersepadu ini bersifat kemanusiaan yang mengambilkira semua unsur-unsur kemanusiaan yang akhirnya dapat membangunkan semua potensi dan keupayaan seseorang insan.

Berbeza dengan pendekatan barat yang memisahkan pendidikan moral daripada kekuasaan Tuhan, pendekatan Islam dalam membangunkan keperibadian iaitu akhlak, sebaliknya sentiasa bertujuan untuk mengembangkan semua potensi manusia, iaitu, mengembangkan sifat-sifat Tuhan dalam diri manusia dengan menggabungkan aspek-aspek pemikiran, kesihatan fizikal, jiwa dan kerohanian (Hassan, 1979; Qardhawi, 1997, 2000). Oleh itu, ajaran Islam yang sentiasa menganjurkan kebaikan sebenarnya penuh dengan nilai-nilai positif, mengajak manusia bertingkah laku positif dan menggalakkan manusia memberi sumbangan positif kepada sesama manusia dan juga makhluk lain. Ini termasuklah berbuat kebaikan kepada ibubapa, guru, jiran tetangga dan orang lain, bersifat pemaaf, bersyukur kepada Tuhan, tolong menolong, kasih sayang dan memelihara diri daripada perbuatan yang merosakkan, menyakitkan, sia-sia dan yang terlarang. Adalah jelas bahawa, akidah Islam dapat mempengaruhi motivasi intrinsik kerana dorongan lahir dari dalaman jiwa manusia, iaitu manifestasi daripada keimanan dan keikhlasan kepada Allah (SWT) inilah yang menggerakkan perlakuan.

Justeru, akidah yang kuat dapat membentuk keimanan yang melahirkan motivasi intrinsik dan pelbagai dorongan positif yang ada dalam jiwa manusia, seperti kesungguhan, keikhlasan, ketaatan dan kepatuhan, komitmen, takut hanya kepada Allah, berani mempertahankan keyakinan dan konsisten dalam kepercayaannya. Sebaliknya, apabila manusia hidup tanpa pegangan akidah, mereka mendedahkan diri mereka kepada kelemahan dan kebinasaan kerana jiwa kosong daripada keimanan dan ia diisi dengan kepercayaan mengikut hawa nafsu dan akal fikiran manusia yang singkat (Maududi, 1985; Zaidan, 1987; Sayid Sabiq, 1991; Ismail & Mustapa, 1996).

Akibatnya, lahirilah banyak tingkah laku negatif yang merosakkan kerana hakikatnya manusia diciptakan bersifat lemah.

Firman Allah (SWT) dalam Al-Baqarah 2:25: *“Dan sampaikanlah kabar gembira kepada orang-orang yang beriman dan berbuat kebajikan, bahwa untuk mereka (disediakan syurga-syurga yang mengalir di bawahnya sungai-sungai)”. Kemudian dalam An-Nahl 16:97, Allah berfirman: “Barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”. Begitu pula, dalam Maryam 19:96, Allah berfirman: “Sungguh, orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan kelak (Allah) Yang Maha Pengasih akan menanamkan rasa kasih sayang (dalam hati mereka)”. Semua sifat ini amat dituntut bagi seorang Muslim yang akan membawanya mendekatkan diri kepada Tuhannya dan beroleh balasan syurga (Qardhawi, 1983). Dalam menafsirkan Al-Baqarah 2:25, Sayyid Qutb pula menerangkan adalah rugi bagi manusia yang tidak menyembah Allah dan berbuat kebaikan kerana Allah telah berjanji akan memberikan kehidupan yang lebih baik, iaitu syurga (Sayyid Qutb, 2000, Al-Baqarah 2:25).*

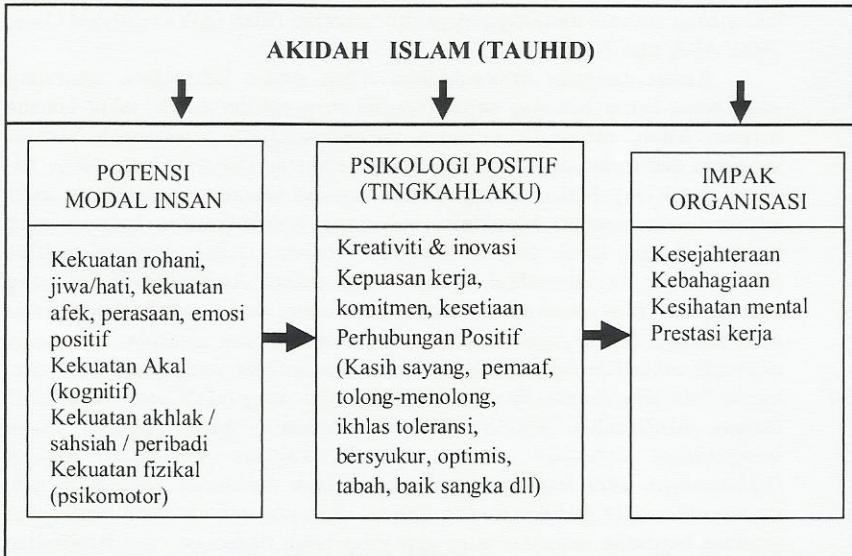
Manusia adalah insan istimewa yang telah dilengkapkan oleh Allah (SWT) dengan pelbagai potensi untuk memudahkan pelaksanaan tugas dan tanggungjawab mereka sebagai khalifah, iaitu pentadbir dan pengurus di muka bumi ini dengan berpandukan peraturan Allah (SWT) (Maududi, 1985; Mohd. Yusof, 2009; Ahmad, 2009). Dalam Al-Baqarah 2:30, Allah berfirman: *“Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi”. Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.” Dalam Al-An’am 6:165 pula, Dia berfirman: “Dan Dialah yang menjadikan kamu sebagai khalifah-khalifah di bumi dan Dia mengangkat (darjat) sebahagian kamu di atas yang lain, untuk mengujimu atas (kurnia) yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu sangat cepat memberi hukuman dan sungguh, Dia Maha Pengampun, Maha Penyayang”. Dalam dua ayat tersebut, Allah (SWT) menjelaskan bahawa manusia diberi keistimewaan berbanding makhluk lain, iaitu sebagai wakil Allah (SWT) di atas muka bumi bagi memimpin jiwa manusia agar mentaati dan mematuhi Allah semata-mata untuk mencapai keredhaanNya (Maududi, 1985). Hassan (1979) juga berpandangan bahawa maksud ‘menyembah Allah (SWT)’ dalam erti kata yang luas ialah mengembangkan sifat-sifat Tuhan dalam diri manusia dan untuk memudahkan manusia menyembah Allah (SWT) dengan lebih baik, manusia diberikan kekuasaan di atas muka bumi. Firman Allah (SWT) dalam Al-A’raaf 7:10: *“Dan sungguh, Kami telah menempatkan kamu di bumi dan di sana Kami sediakan (sumber) penghidupan untukmu. (Tetapi) sedikit sekali kamu bersyukur. Seterusnya dalam Al-Tin 95:4, Allah (SWT) menerangkan:**



*"Sungguh, Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya."* Jelas daripada ayat-ayat Al-Quran tadi, manusia telah dianugerahkan oleh Allah (SWT) dengan pelbagai potensi untuk mereka laksanakan amanah dan tanggungjawab terhadap Allah (SWT) (Sayyid Qutb, 2000, Al-A'raaf 7:10).

Kesan daripada mentauhidkan Allah dalam kehidupan, seseorang yang benar-benar beriman dapat merasai pengawasan Allah, takut kepada balasan Allah, mengajak manusia memperbaiki diri, menyuruh berbuat kebaikan dan melarang daripada berbuat kejahatan (Sayyid Qutb, 2000, Al-Zalzalah 99:7-8). Maka, dorongan atau motivasi seorang muslim yang sedar adalah untuk mencari keredhaan Tuhannya, mengharapkan balasan yang baik di akhirat kelak dan ia menyakini bahawa Allah sentiasa melihat perbuatannya. Ia menyakini firman Allah dalam At-Taubah 9:105 yang bermaksud: *"Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."* Dalam Al-Zalzalah 99:7-8 Allah berfirman: *"Maka barang siapa mengerjakan kebaikan seberat zarrah, niscaya dia akan melihat (balasan)nya. Dan barang siapa mengerjakan kejahatan seberat zarrah, niscaya dia akan melihat (balasan)nya"*. Seorang muslim yang sedar juga sentiasa berusaha melaksanakan apa yang telah diajarkan oleh Rasulullah SAW dalam sabda Baginda (Al-Baihaqi): *"Sesungguhnya Allah menyukai, apabila seseorang kamu mengerjakan suatu pekerjaan, supaya dikerjakannya dengan baik dan sempurna."* Sesungguhnya, kekuatan akidah dan keimanan yang benar inilah yang dapat melahirkan amal soleh atau perbuatan baik tidak kira walau di mana seorang muslim itu berada sepertimana yang telah ditunjukkan oleh para sahabat generasi awal dahulu hasil daripada didikan iman yang ditanamkan ke dalam jiwa mereka oleh Nabi Muhammad SAW. Oleh itu, daripada perspektif Islam, tingkah laku manusia yang positif, yang cenderung kepada kebaikan adalah terhasil daripada pembangunan potensi unsur-unsur yang membentuk diri manusia itu sendiri yang terdiri daripada rohani, hati, emosi, akal (intelekt) dan fizikal atau jasmani, dengan potensi rohani sebagai paksi kepada pembangunan potensi-potensi yang lain (Mohd. Yusof, 2009; Mohd. Arif & Shahrin, 2002). Begitu juga menurut Qardhawi (1980), pendidikan Islam adalah sempurna kerana ia meliputi aspek akal dan hati, rohani dan jasmani, akhlak dan keterampilan. Apabila semua unsur ini dibangunkan, khususnya aspek rohani yang mengenal Tuhannya dan tahu hakikat penciptaannya, maka kecerdasan iman dan tauhid akan terbentuk yang akan mempengaruhi pemikiran, emosi, perasaan dan tingkah laku bagi mencapai keredhaan Tuhannya. Hakikatnya, potensi rohani, khususnya hati mempunyai pengaruh yang besar ke atas diri manusia kerana hati yang ditanam dengan nilai tauhid atau akidah mampu menyelamatkan manusia daripada kesengsaraan dunia dan akhirat (Imam Ghazali, 1977). Oleh itu, hubungan antara kekuatan akidah atau tauhid dan kekuatan psikologi modal insan yang meliputi aspek

akal, jiwa, fizikal, rohani dan emosi serta hubungannya dengan tingkah laku dan impak terhadap organisasi dapat digambarkan seperti dalam Rajah 2.



Rajah 2: Hubungan Konseptual Antara Potensi Modal Insan dan Psikologi Positif serta Kesannya Terhadap Organisasi Daripada Perspektif Islam

Daripada Rajah 2 di atas, apabila modal insan memiliki asas akidah yang mantap, ini akan mempengaruhi kekuatan psikologi modal insan yang meliputi aspek rohani, jiwa atau hati, emosi, akal, keterampilan atau peribadi dan fizikal. Kesemua aspek ini akan memberi kesan terhadap tingkah laku kerja individu seperti kreativiti dan inovasi, kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi dan perhubungan positif di tempat kerja yang akhirnya akan memberi impak terhadap kesejahteraan dan prestasi kerja dalam organisasi.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan perbincangan di atas, jelas bahawa dalam membangunkan kreativiti manusia, pengkaji barat lebih tertumpu kepada perkembangan aspek kognitif, afek, sosial dan faktor persekitaran sahaja. Ini amat berbeza dengan pendekatan Islam yang mengutamakan pembangunan akidah terlebih dahulu sebagai asas dan sumber kekuatan bagi menjana kemahuan, iaitu motivasi intrinsik yang dapat membentuk personaliti, mempengaruhi pemikiran dan perlakuan seorang Muslim. Kesan keimanan yang mendalam ini dapat membina daya kreativiti insan dalam memberi sumbangan yang bermakna demi kebaikan seluruh alam. Seperti mana kedatangan Rasulullah



adalah sebagai rahmat untuk seluruh alam kerana pada dirinya terdapat contoh teladan dan menjadi role model kepada semua manusia.

Kemunculan bidang psikologi positif bagi membina individu dan masyarakat yang berkualiti positif menunjukkan bahawa di kalangan pengkaji psikologi barat kini telah menerima hakikat bahawa manusia memerlukan pegangan dan keyakinan untuk mendapatkan kekuatan bagi mencapai kebahagiaan hidup. Namun, dalam pencarian sumber kekuatan ini, kebanyakan penyelidikan daripada perspektif barat kurang menekankan konsep iman seperti yang ditakrifkan dalam Islam. Sebaliknya mereka bersandar kepada konsep kekuatan pemikiran dan ilmu semata-mata dalam menyelesaikan permasalahan hidup, termasuk dalam berkeaktiviti dan berinovasi.

Oleh itu, untuk mengembangkan potensi dan membina kekuatan modal insan, hati dan jiwa manusia perlu dihubungkan dengan Allah (SWT) melalui jalan akidah. Inilah kekuatan primer yang dapat membentuk kehalusan dan keteguhan jiwa hingga melahirkan kekuatan akhlak atau peribadi, persaudaraan atau ukhawah, kecerdasan pemikiran dan ilmu pengetahuan. Daripada situ, lahir pula kekuatan-kekuatan dan potensi sekunder seperti pemikiran kritis, kemahiran pembuatan keputusan, komunikasi, kreativiti dan inovasi, kualiti pengurusan diri dan pentadbiran organisasi. Semua kekuatan ini akan sentiasa terkawal selagi jiwa teguh berpegang terhadap nilai-nilai keimanan, yang kuat hubungannya dengan Allah (SWT) dan yang takut hanya kepadaNya. Namun, jika sebaliknya berlaku, iaitu jiwa lemah atau kosong daripada nilai-nilai keimanan, hubungan terputus dengan Allah (SWT) dan takut kepada selainNya, maka peribadi seseorang akan turut menjadi lemah. Maka tidaklah menghairankan jika lahir banyak penyelewengan dan kerosakan kerana pemikiran dan tingkah laku hanyalah berdasarkan dorongan nafsu yang cenderung kepada kejahatan dan jauh daripada nilai-nilai kebaikan.

#### RUJUKAN

- Ab. Aziz Yusof. (2007). *Perubahan dan kepimpinan*. Penerbit Universiti Utara Malaysia.
- Adams, K. (2006). *The sources of innovation and creativity*. National Center on Education and the Economy for the New Commission on the Skills of the American Workforce.
- Ahmad M. Raba. (2001). *Major Personalities in The Quran*. Kuala Lumpur: A.S. Noordeen.
- Al- Ghazali (1977). *Keajaiban hati*. (terj. Nurhickmah). Pustaka Nasional Pte Ltd, Singapura.
- Al- Ghazali (1992). *Kitab uraian keajaiban hati*. Dlm. *Ihya' Ulumiddin*. (terj. Ed. Baru). Jil. 2. Cetak ke-2. Singapura: Pustaka Nasional Pte Ltd, Singapura.

- Al-Qur'anul karim. (2007). (Terj. Yayasan Penyelenggara Penerjemah/Penafsir Al- Qur'an 2007). Departemen Agama Republik Indonesia, Syaamil International. Indonesia. ms: 5, 6, 105, 151, 203, 278, 312, 407, 523, 527, 597, 599.
- Amabile, T.M. (1983). *The social psychology of creativity*. New York: Springer, Verlag.
- Amabile, T.M. (1996). *Creativity in context*. Boulder, CO: Westview Press.
- Amabile, T.M. (1998). How to Kill Creativity. *Harvard Business Review*, September, 77–87. [www.sagepub.com/upm-data/1144402\\_Henry\\_Ch02](http://www.sagepub.com/upm-data/1144402_Henry_Ch02). (capaian 15 Julai 2010).
- Asmawati Desa. (2009). *Psikologi untuk golongan profesional*. Edisi Ketiga. McGraw Hill. Malaysia.
- Bakker, A.B. & Schaufeli, W.B.(2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior* 29 (2):147–154 .
- Ballesteros, R.F. (2003). Light and dark in the psychology of human strengths: the example of psychogerontology. Dlm. L.G. Aspinwall & U.M. Staudinger (ed). *A psychology of human strengths: Fundamental questions and future directions for a positive psychology* (hlm.131-147). American Psychological Association Washington.
- Bernstein, D.A., Clarke-Stewart, A., Roy, E.J., Scrull, T.K. & Wickens, C.D. (1994). *Psychology* (3rd ed.). Boston: Houghton Mifflin Company.
- Black, S.& Porter, W. (1991). Managerial behaviors and job performance: a successful manager in Los Angeles may not succeed in Hong Kong, *Journal of International Business Studies* 22 (1): 99–113.
- Bloom, B.S. (1956). *Taxonomy of Educational Objectives: The Classification of Educational Goals. Handbook I: Cognitive Domain*. New York: David McKay.
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Duckworth, A.L., Steen, T.A. & Seligman, M.E.P. (2005). Positive Psychology in Clinical Practice. *Annual Reviews of Clinical Psychology* 1: 629–651.
- Eisenberger, R., & Cameron, J. (1996). Detrimental effects of reward: Reality of myth? *American Psychologist* 51: 1153-1166.
- Fredrickson, B.L. & Levenson (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology* 2(3):300–319.
- Fredrickson, B.L., Mancuso, R.A., Branigan, C. & Tugade, M. M. (2000). The undoing effect of positive emotion. *Motivation and Emotion* 24: 237–258.



- Frey, D., Jonas, E. & Greitemeyer, T. (2003). Intervention as a major tool of a psychology of human strengths: Examples from organizational change and innovation. Dlm. L.G. Aspinwall & U.M. Staudinger (ed). *A psychology of human strengths: Fundamental questions and future directions for a positive psychology* (hlm.149-164). American Psychological Association Washington.
- Hassan Langgulung. (1979). Pendidikan Islam Dalam Kontek Pembangunan Negara: Rujukan Khas Kepada Pendidikan Moral. Kertas Kerja Ketujuh, Seminar Pendidikan Kebangsaan 1979. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Hasnan Kasan (2002). *Kesihatan Jasmani dan Rohani Sebagai Asas Kejayaan Menurut Islam*, Pusat Pengajian Umum, Universiti Kebangsaan Malaysia
- Isen, A. M. (1999). On the relationship between affect and creative problem solving. Dlm. S.W. Russ (ed.) *Affect, Creative experience and psychological adjustment*: 3-18. Philadelphia: Brunner/Mazel.
- Isen, A. M. (2003). Positive affect as a source of human strength. Dlm. L.G. Aspinwall & U.M. Staudinger (ed). *A psychology of human strengths: Fundamental questions and future directions for a positive psychology* (hlm.179-195). American Psychological Association Washington.
- Ishak Mad Shah. (2004). *Pengenalan psikologi industri dan organisasi*: Jilid II. Penerbit Universiti Teknologi Malaysia, Skudai Johor.
- Ismail Jusoh & Mustapa Kasim. (1996). Pendidikan Nilai 3K: Satu Cadangan. Dlm. Konvensyen Kebangsaan: Pendidikan moral dan nilai dalam pembangunan manusia. UKM, Bangi, Selangor.
- James, L. & Nahl, D. (2000). *Aggressive Driving is Emotionally Impaired Driving*. <http://www.aggressive.drivers.com/papers/james-nahl/james-nahl-paper.html>.
- Krathwohl, D.R., Bloom, B.S., & Masia, B.B. (1964). *Taxonomy of Educational Objectives: The Classification of Educational Goals. Handbook II: Affective Domain*. New York: David McKay.
- Lightsey, O.R. (1994). 'Thinking positive' as a stress buffer: The role of positive automatic cognitions in depression and happiness. *Journal of Counseling Psychology* 41: 325-334.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior* 26 (6): 695-706.
- Mahmood Nazar Mohamed. (2010). *Pengantar Psikologi: Satu pengenalan asas kepada jiwa dan tingkah laku manusia*. Dewan Bahasa dan Pustaka, Kuala Lumpur.
- Maududi, A.A.(1985). *Asas dan prinsip peradaban Islam*. Pustaka Nasional Pte Ltd Singapura.
- Maududi, A.A. (1988). *Cara Hidup Islam*. Dewan Pustaka Fajar. Kuala Lumpur.

- Maududi, A.A. (1987). Gerakan Tajdid Islami. E-book version. Hira 2007.
- Mohd. Arif & Shahrin. (2002). Satu pendekatan untuk memahami pembangunan manusia berasaskan paradigma tauhid. *Prosiding Pendidikan dan Pembangunan Manusia: Ke arah pembangunan manusia berkualiti*. 20 OGOS 2002. Fakulti Pendidikan, UKM.
- Mohd Azhar. (2004). *Kreativiti: konsep, teori & praktis*. Penerbit Universiti Teknologi Malaysia, Skudai Johor.
- Mohd Yusof Hj Othman. (2009). Epistemologi psikologi Islam. Dlm. Khaidzir Hj Ismail, Jawiah Dakir, Fariza Md. Sham & Hanina H. Hamsan (ed.) *Psikologi Islam: Falsafah, Teori dan Aplikasi* (hlm. 3-28). Institut Islam Hadhari, UKM.
- Musak Mantrak. (1996). Falsafah nilai dalam konteks membina ummah menurut acuan Malaysia. *Konvensyen Kebangsaan: Pendidikan moral dan nilai dalam pembangunan manusia*. UKM, Bangi, Selangor.
- Nor Hayati Hj. Alwi. Konsep pembangunan insan dalam pendidikan. Dlm. *Prosiding Pendidikan dan Pembangunan Manusia: Ke arah pembangunan manusia berkualiti*. 20 OGOS 2002. Fakulti Pendidikan, UKM.
- Nicholls, J. (1972). Dlm. Edison, T.A. Excellence, Aesthetics, Creativity, and Genius. *An introduction to Positive Psychology*. W.C. Compton (ed) 2005. (hlm. 141). Thomson.
- Qardhawi, Yusuf. (1980). *Pendidikan Islam dan madrasah Hassan al-Banna*. Trj. H. Bustami A. Gani, Zainal Abidin Ahmad. Jakarta: Bulan Bintang.
- Qardhawi, Yusuf. (1983). *Islam dakwah yang syumul*. Terjemahan oleh Ustaz Mohd. Rivai Batubara. Terbitan : Angkatan Belia Islam Malaysia (ABIM).
- Qardhawi, Yusuf. (1991). *Madkhal li Dirasat al-Syari'ah al-Islamiyyah*. Kaherah, Mesir: Maktabah Wahbah. Dlm. Mohd. Arif Ismail & Shahrin Awaluddin. Satu pendekatan untuk memahami pembangunan manusia berasaskan paradigma tauhid. *Prosiding Pendidikan dan Pembangunan Manusia: Ke arah pembangunan manusia berkualiti*. 20 OGOS 2002. Fakulti Pendidikan, UKM.
- Qardhawi, Yusuf. (1997). *Membumikan syariat Islam*. Terj Drs. Muhammad Zaki dan Drs. Yasir Tajid. Dunia Ilmu: Surabaya.
- Qardhawi, Yusuf. (2000). *Pengantar Pengetahuan Islam: Prinsip, Keunikan, Matlamat dan Sumber*. As-Syabab Media, Kuala Lumpur.
- Qardhawi, Yusuf. (2005). *Iman dan kehidupan*. Dewan Pustaka Fajar, Selangor.
- Reeve, J. (2005). *Understanding motivation and emotion*. (4th ed.) Hlm. 433. John Wiley & Sons, Inc.: New York.



- Rogers, C.R. (1954). A theory of therapy, personality and interpersonal relationships as developed in the client-centered framework. Dlm. S. Koch (ed.) *Psychology: A study of science*, hlm.23-40. New York: Mc Graw Hill.
- Runco, M.A. & Albert, R.S. (1990). *Theories of creativity*. New York: Sage Publication.
- Scott, S.G. & Bruce, R.A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal* 37(3): 580-607.
- Sahih Bukhari, (terj. *Volume 8, Book 73, Number 26*), capaian atas talian (30 Nov. 2010) <http://www.usc.edu/schools/college/crcc/engagement/resources/texts/muslim/hadith/bukhari/sbtintro.html>
- Sayyid Qutb. 2000. *Tafsir Fizilalil Qur'an : Di Bawah Naungan Al-Qur'an*, Jilid 15, Az-Zariat-52:56, ms. 214-217. terj. Yusoff Zaky Haji Yacob. Kelantan Darulnaim, Malaysia: Penerbit Pustaka Aman Press.
- Sayyid Qutb. 2000. *Tafsir Fizilalil Qur'an : Di Bawah Naungan Al-Qur'an*, Jilid 15, An-Najm-53:42-44, ms. 304-307. terj. Yusoff Zaky Haji Yacob. Kelantan Darulnaim, Malaysia: Penerbit Pustaka Aman Press.
- Sayyid Qutb. 2000. *Tafsir Fizilalil Qur'an : Di Bawah Naungan Al-Qur'an*, Jilid 4, Al-Maidah-5:2, ms. 166-169. terj. Yusoff Zaky Haji Yacob. Kelantan Darulnaim, Malaysia: Penerbit Pustaka Aman Press.
- Sayyid Qutb. 2000. *Tafsir Fizilalil Qur'an : Di Bawah Naungan Al-Qur'an*, Jilid 1, Al-Baqarah-2:25, ms. 91-93. Terj. Yusoff Zaky Haji Yacob. Kelantan Darulnaim, Malaysia: Penerbit Pustaka Aman Press.
- Sayyid Qutb. 2000. *Tafsir Fizilalil Qur'an : Di Bawah Naungan Al-Qur'an*, Jilid 6, Al-A'raaf-7:10, ms.54-57. terj. Yusoff Zaky Haji Yacob. Kelantan Darulnaim, Malaysia: Penerbit Pustaka Aman Press.
- Sayyid Qutb. 2000. *Tafsir Fizilalil Qur'an : Di Bawah Naungan Al-Qur'an*, Jilid 17, Al-Zalzalah-99:7-8, ms. 492-495. terj. Yusoff Zaky Haji Yacob. Kelantan Darulnaim, Malaysia: Penerbit Pustaka Aman Press.
- Sayyid Qutb. 2000. *Tafsir Fizilalil Qur'an : Di Bawah Naungan Al-Qur'an*, Jilid 11, Al-Hajj-22:5, ms. 130-137. terj. Yusoff Zaky Haji Yacob. Kelantan Darulnaim, Malaysia: Penerbit Pustaka Aman Press.
- Seligman, M.E.P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist* 55: 5-14.
- Seligman, M.E.P. & Peterson, C. (2003). Positive clinical psychology. Dlm. L.G. Aspinwall & U.M. Staudinger (ed). *A psychology of human strengths: Fundamental questions and future directions for a positive psychology* (hlm. 305-317). American Psychological Association Washington, DC.

- Simonton, D.K. (2000). Creativity: Cognitive, Personal, developmental, and social aspects. *American Psychologist*, 55(1), 151-158.
- Sternberg, R.J. (1988). *The nature of creativity. Contemporary Psychological Perspectives*. New York: Cambridge, University Press.
- Sternberg, R.J. (2005). The theory of successful intelligence. *Journal of Psychology* 39(2): 189-202.
- Tajul Arifin Noordin. (1996). *Pendidikan dan pembangunan manusia: Suatu pendekatan bersepadu*. Konvensyen Kebangsaan: Pendidikan Moral Dan Nilai Dalam Pembangunan Manusia. 27 - 29 OGOS, UKM Bangi.
- Woodman, R.W., Sawyer, J.E., & Griffin, R.W. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *Academy of Management Review* 18(2): 293-321.
- Wright, T. A. (2003). Positive organizational behavior: an idea whose time has truly come. *Journal of Organizational Behavior* 24 (4): 437-442.
- Youssef, C.M. & Luthans, F. (2005). A positive organizational behavior approach to ethical performance. Dlm. R.A. Giacalone, C.L. Jurkiewicz & C. Dunn (ed.). *Positive Psychology in Business Ethics and Corporate Responsibility* (hlm. 1-22). Information Age Publishing Inc.
- Zaidan, Abd Karim. (1987). *Usul Ad-Dakwah*. Baghdad: Maktabah Al-Quds.