



UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA

***KESAN PROGRAM KERJAYA PSIKO-PENDIDIKAN COGNITIVE
INFORMATION PROCESSING TERHADAP KETIDAKFUNGSIAN
PEMIKIRAN KERJAYA DAN EFIKASI KENDIRI KERJAYA PELAJAR DI
SEBUAH UNIVERSITI AWAM***

MOHD IZWAN MAHMUD

FPP 2017 24



KESAN PROGRAM KERJAYA PSIKO-PENDIDIKAN *COGNITIVE INFORMATION PROCESSING* TERHADAP KETIDAKFUNGSIAN PEMIKIRAN KERJAYA DAN EFIKASI KENDIRI KERJAYA PELAJAR DI SEBUAH UNIVERSITI AWAM

Oleh

MOHD IZWAN MAHMUD

Tesis yang dikemukakan kepada Sekolah Pengajian Siswazah, Universiti Putra Malaysia sebagai Memenuhi Keperluan untuk Ijazah Doktor Falsafah

Mei 2017

Semua bahan yang terkandung dalam tesis ini, termasuk tanpa had teks, logo, ikon, gambar dan semua karya seni lain adalah bahan hak cipta Universiti Putra Malaysia kecuali dinyatakan sebaliknya. Penggunaan mana-mana bahan yang terkandung dalam tesis ini dibenarkan untuk tujuan bukan komersil daripada pemegang hak cipta. Penggunaan komersil bahan hanya boleh dibuat dengan kebenaran bertulis terdahulu yang nyata daripada Universiti Putra Malaysia.

Hak cipta © Universiti Putra Malaysia



Abstrak tesis dikemukakan kepada Senat Universiti Putra Malaysia sebagai memenuhi keperluan untuk ijazah Doktor Falsafah

KESAN PROGRAM KERJAYA PSIKO-PENDIDIKAN *COGNITIVE INFORMATION PROCESSING* TERHADAP KETIDAKFUNGSIAN PEMIKIRAN KERJAYA DAN EFIKASI KENDIRI KERJAYA PELAJAR DI SEBUAH UNIVERSITI AWAM

Oleh

MOHD IZWAN MAHMUD

Mei 2017

Pengerusi: Sidek Mohd Noah, PhD
Fakulti: Pengajian Pendidikan

Perkembangan kerjaya pelajar universiti abad ke 21 menekankan keupayaan graduan dalam merancang, membuat pilihan dan membuat keputusan kerjaya. Graduan universiti Berhadapan dengan kesediaan kerjaya rendah iaitu ketidakfungsian pemikiran kerjaya dan efikasi sendiri kerjaya rendah yang menyumbang kepada kebolehpasaran graduan. Pendidikan kerjaya merupakan aktiviti pengajaran dan pembelajaran yang berstruktur dengan tujuan menyediakan peluang kepada pelajar untuk memahami keupayaan diri dan dunia pekerjaan serta meningkatkan keupayaan membuat keputusan kerjaya. Oleh itu, kajian ini bertujuan untuk menguji keberkesanan program kerjaya psiko-pendidikan *Cognitive Information Processing (CIP)* terhadap ketidakfungsian pemikiran kerjaya dan efikasi sendiri kerjaya pelajar universiti.

Reka bentuk kajian ini adalah gabungan kajian deskriptif dan kajian eksperimen tulen. Kajian deskriptif digunakan untuk mengenal pasti tahap ketidakfungsian pemikiran kerjaya dan efikasi sendiri kerjaya; kesahan dan kebolehppercayaan Modul Kesediaan Kerjaya-*Cognitive Information Processing (MKK-CIP)*. Sementara kajian eksperimen menggunakan reka bentuk kumpulan kawalan rawak ujian pra, ujian pasca dan ujian susulan. Pemilihan sampel secara rawak kelompok dilakukan pada peringkat pertama melibatkan seramai 260 pelajar tahun akhir pengajian ijazah pertama. Sementara, peringkat kedua melibatkan sampel seramai 90 orang yang dipilih secara rawak berpasangan iaitu Kumpulan Eksperimen Besar (KEB) $n = 30$, Kumpulan Eksperimen Kecil (KEK) $n = 30$ dan Kumpulan Kawalan (KK) $n = 30$. Sampel kajian KEB dan KEK diberikan rawatan MKK-*CIP* iaitu selama tempoh enam minggu yang mengandungi 13 aktiviti bersamaan dengan 12 jam tetapi KK tidak diberikan rawatan. Soal-selidik yang digunakan untuk mengukur kesediaan kerjaya adalah *Career Thoughts Inventory (CTI)* dan *Career Decision Self-Efficacy - Short Form (CDSE-SF)*. Data kajian dianalisis menggunakan jenis statistik deskriptif, MANOVA satu hala, ANOVA Pengukuran

Berulangan, ANCOVA, *Post Hoc Tuckey*, dan *Post Hoc Biofrenni* pada aras signifikan .05.

Keputusan analisis deskriptif mendapati pekali kesahan kandungan keseluruhan modul adalah .955 dan berdasarkan pecahan sub modul dan aktiviti adalah .934. Dapatan kajian rintis pula, menunjukkan nilai pekali kebolehpercayaan modul *Alpha Cronbach* adalah .945. Keputusan analisis deskriptif juga menunjukkan ketidakfungsian pemikiran kerjaya adalah tinggi dan efikasi sendiri kerjaya adalah sederhana dan tinggi. Manakala, keputusan ujian ANOVA Pengukuran Berulangan mendapati KEB dan KEK berkesan dalam mengurangkan ketidakfungsian pemikiran kerjaya, sub skala kekeliruan membuat keputusan, kebimbangan komitmen dan konflik luaran. Manakala, dapatan juga menunjukkan keberkesanan KEB dan KEK dalam meningkatkan efikasi sendiri kerjaya, sub skala mengenal diri, maklumat pekerjaan, pemilihan matlamat pekerjaan, membuat perancangan kerjaya dan penyelesaian masalah kerjaya. Analisis perbandingan antara kumpulan mendapati KEB dan KEK lebih berkesan berbanding KK dan tiada perbezaan antara KEB dan KEK bagi kedua-dua pemboleh ubah. Di samping itu, dapatan ujian susulan yang diberikan selepas empat minggu berakhirnya intervensi MKK-CIP menunjukkan berlaku ketekalan dan kestabilan pemboleh ubah ketidakfungsian pemikiran kerjaya, sub skala kekeliruan membuat keputusan, kebimbangan komitmen dan konflik luaran bagi KEB dan KEK. Begitu juga berlaku ketekalan dan kestabilan pemboleh ubah efikasi sendiri kerjaya, sub skala mengenal diri, maklumat pekerjaan, pemilihan matlamat pekerjaan, membuat perancangan kerjaya penyelesaian masalah kerjaya. Namun begitu, dapatan ujian susulan bagi KEK didapati lebih baik berbanding KEB bagi pemboleh ubah ketidakfungsian pemikiran kerjaya dan efikasi sendiri kerjaya.

Kajian ini memberi implikasi kepada pihak yang bertanggungjawab untuk merangka polisi berkaitan dengan isu kesediaan kerjaya pelajar universiti dengan membangun kurikulum yang standard seperti kurikulum yang sedia ada di universiti. Selain itu, kaunselor kerjaya di universiti juga dapat mengaplikasikan MKK-CIP sebagai intervensi dalam program pembangunan kerjaya. Di samping itu, dapatan kajian ini juga telah membuka ruang baru dalam penerokaan teori kerjaya CIP dapat digunakan dalam pelaksanaan program pembangunan kerjaya dalam kalangan pelajar universiti. Cadangan kepada kajian lanjutan hendaklah dijalankan ke atas kelompok pelajar dari universiti awam yang berbeza, dan melibatkan populasi yang lebih besar. Selain itu, fokus kajian lanjutan juga adalah dengan membuat perbandingan kesan MKK-CIP dengan intervensi lain yang berkaitan.

Abstract of thesis is presented to the Senate of Universiti Putra Malaysia as a fulfillment of requirement for the degree of Doctor of Philosophy

EFFECTS OF PSYCHO-EDUCATIONAL CAREER PROGRAM COGNITIVE INFORMATION PROCESSING ON DYSFUNCTIONAL CAREER THINKING AND CAREER SELF EFFICACY OF STUDENTS AT A PUBLIC UNIVERSITY

By

MOHD IZWAN MAHMUD

May 2017

Chairman: Sidek Mohd Noah, PhD
Faculty: Educational Studies

Career development of university students in 21st century emphasizes the ability of graduate in career planning, making choices and decisions making. They are faced with a low career readiness of dysfunctional career thinking and low career self-efficacy contributed to the employability of graduates. Career education is a teaching and learning activities that are structured to provide more opportunities for students to understand themselves and the world of work and improve the ability in career decisions making. Therefore, this study aims to examine the effects of psycho-educational career program Cognitive Information Processing (CIP) on dysfunctional career thinking and career self-efficacy

The study's design on a combination of descriptive and true experimental design. Descriptive study was used to analyse the level of dysfunctional career thinking and career self-efficacy; validity and reliability of Career Readiness Module-Cognitive Information Processing (CRM-CIP). While experimental design was used on randomized pre test, post test, follow up test and control group design. Cluster random sampling was taken in the first stage of sampling involving 260 final year undergraduate students. While the sampling of the second stage involving 90 students were selected randomly of paired match design in the experimental study of the Big Experimental Group (BEG) n = 30, Small Experimental Group (SEG) n = 30 and Control Group (CG) n = 30. The samples of BEG and SEG were given treatment of a module for six weeks which contains thirteen activities or equivalent to twelve hours but not for CG. The questionnaires used to measure career readiness are Career Thoughts Inventory (CTI) and Career Decision Self-Efficacy - Short Form (CDSE-SF). Data were analysed using descriptive statistics, one-way MANOVA, Repeated-measures ANOVA, ANCOVA, Tuckey Post Hoc, and Post Hoc Biofrenni at significant level of .05.

The research findings showed that the value of content validity coefficient was .955 and based on the sub modules/activities was .934. The findings of the pilot test showed that the module's Alpha Cronbach value of reliability was .945. Results of descriptive analysis show that the dysfunctional career thinking is high and the self-efficacy of career is moderate and high. Results of Repeated-measures ANOVA reveal that the BEG and SEG are effective in reducing dysfunctional career thinking, sub-scale of decision-making confusion, commitment anxiety and external conflict. However, the findings also show the effectiveness of BEG and SEG in improving career self-efficacy, subscales of knowing yourself, career information, career goals selection, career planning and career problem solving. A comparative analysis between the groups indicates that BEG and SEG are more effective than CG and no difference between BEG and SEG for both variables. In addition, follow up test findings given after four weeks of the intervention of CRM-CIP ended, show consistency and stability of variables dysfunctional career thinking, sub scale of decision-making confusion, commitment anxiety and external conflicts for BEG and SEG. The same also applies to consistency and stability of career self-efficacy variables, sub-scale of knowing yourself, career information, career goal selection, career planning and career problem solving. However, the follow up test findings of SEG was found to be better than BEG for both variables.

This study have implications to those responsible in formulating policy on issues related to career readiness curriculum of university students by constructing a standard as the existing curriculum in universities. In addition, career counselor at the university can also apply for CRM-CIP as intervention in career development programs. Moreover, these findings have also opened up new space in the exploration of career theory CIP that can be used in the implementation of career development programs among university students. Suggestions to further research should be conducted on a group of students from different public universities, and involving a larger population. In addition, the focus of future research is to compare the effects of CRM-CIP with other relevant interventions.

PENGHARGAAN

Alhamdulillah, syukur ke hadrat Allah S.W.T yang maha pengasih dan penyayang yang memberikan ilham dan kekuatan serta diberikan kemudahan dan peluang untuk menyiapkan penyelidikan ini dengan jayanya. Setinggi-tinggi penghargaan dan ucapan terima kasih kepada Profesor Dr. Sidek Mohd Noah selaku penyelia utama kerana membimbing dan memberi tunjuk ajar sehingga ke tahap ini. Ucapan penghargaan terima kasih juga kepada Ahli Jawatankuasa Penyeliaan iaitu Prof. Madya Dr. Jamaludin Ahmad dan Dr. Wan Marzuki Wan Jaafar yang sentiasa menyokong dan memberikan tunjuk ajar.

Penghargaan dan ucapan terima kasih juga kepada Dekan, Timbalan Dekan, Ketua Jabatan Pendidikan Kaunselor dan Psikologi Kaunseling, pensyarah, kakitangan dan pelajar Fakulti Pengajian Pendidikan, Universiti Putra Malaysia (UPM), Perpustakaan Sultan Abdul Samad dan semua universiti yang terlibat secara langsung dan tidak langsung. Ucapan penghargaan terima kasih kepada Jabatan Pendidikan dan Kesejahteraan Komuniti, Fakulti Pendidikan (UKM), Unit Latihan Bahagian Sumber Manusia, Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), dan Kementerian Pendidikan Tinggi Malaysia kerana memberi kepercayaan kepada saya dengan memberi tajaan pengajian melanjutkan pengajian dalam program Skim Latihan Akademik Institusi Pengajian Tinggi (SLAI). Peluang dan kepercayaan yang diberikan sangat dihargai dan dicurahkan dalam bentuk khidmat bakti kepada universiti, pelajar dan masyarakat tercinta.

Terima kasih juga kepada pelajar-pelajar Universiti Kebangsaan Malaysia, Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor (KUIS), dan Kaunselor-kaunselor yang terlibat secara langsung dan tidak langsung dalam penyelidikan ini. Penglibatan dan kerjasama yang sangat baik telah membuahkan hasil kajian yang dapat menyumbang kepada bidang pendidikan, universiti, pelajar dan masyarakat.

Setinggi-tinggi ucapan terima kasih kepada kedua ibu bapa Haji Mahmud bin Ibrahim, Mardziah binti Hussain, Raja Ahmad bin Raja Daud, Tuan Dasilah binti Raja Daud, guru-guru, isteri tercinta dan anak-anak yang dikasihi. Ucapan penghargaan terima kasih yang tidak terhingga kepada isteri tercinta Raja Noor Shuhaida binti Raja Ahmad dan buat permata hati Nur Khairunnisa dan Muhammad Izzul Muqri yang sentiasa mengorbankan masa sepanjang tempoh pengajian ini. Tidak lupa juga kepada seluruh ahli keluarga, dan rakan-rakan yang sentiasa menyokong dan memberi galakkan ketika senang dan susah. Sokongan dan doa kalian telah membantu saya berjaya menyiapkan tesis ini dengan izin dan inayah-Nya. Doa dan harapan saya untuk kalian, semoga Allah S.W.T. membalas pengorbanan kalian dengan diberikan rahmat-Nya di dunia dan akhirat. Semoga dengan hasil penyelidikan ini dapat memberi manfaat kepada orang lain dan diberkati oleh-Nya. Sekian, terima kasih.

Saya mengesahkan bahawa satu Jawatankuasa Peperiksaan Tesis telah berjumpa pada 25 Mei 2017 untuk menjalankan peperiksaan akhir bagi Mohd Izwan bin Mahmud bagi menilai tesis beliau yang bertajuk “Kesan Program Kerjaya Psiko-Pendidikan *Cognitive Information Processing* terhadap Ketidakfungsian Pemikiran Kerjaya dan Efikasi Kendiri Kerjaya Pelajar di Sebuah Universiti Awam” mengikut Akta Universiti dan Kolej Universiti 1971 dan Perlembagaan Universiti Putra Malaysia [P.U.(A) 106] 15 Mac 1998. Jawatankuasa tersebut telah memperakukan bahawa calon ini layak dianugerahi ijazah Doktor Falsafah.

Ahli Jawatankuasa Peperiksaan Tesis adalah seperti berikut:

Ismi Arif bin Ismail, PhD

Profesor Madya
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Pengerusi)

Mansor bin Abu Talib, PhD

Profesor Madya
Fakulti Ekologi Manusia
Universiti Putra Malaysia
(Pemeriksa Dalam)

Tajularipin bin Sulaiman, PhD

Profesor Madya
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Pemeriksa Dalam)

Ruhani Mat Min, PhD

Profesor Madya
Universiti Malaysia Terengganu
Malaysia
(Pemeriksa Luar)



NOR AINI AB. SHUKOR, PhD

Profesor dan Timbalan Dekan
Sekolah Pengajian Siswazah
Universiti Putra Malaysia

Tarikh: 28 September 2017

Tesis ini telah dikemukakan kepada Senat Universiti Putra Malaysia dan telah diterima sebagai memenuhi syarat keperluan untuk ijazah Doktor Falsafah. Ahli Jawatankuasa Penyelidikan adalah seperti berikut:

Sidek Mohd Noah, PhD

Profesor
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Pengerusi)

Jamaludin Ahmad, PhD

Profesor Madya
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Ahli)

Wan Marzuki Wan Jaafar, PhD

Pensyarah Kanan
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Ahli)

ROBIAH BINTI YUNUS, PhD

Profesor dan Dekan
Sekolah Pengajian Siswazah
Universiti Putra Malaysia

Tarikh:

Perakuan pelajar siswazah

Saya memperakui bahawa:

- tesis ini adalah hasil kerja saya yang asli;
- setiap petikan, kutipan dan ilustrasi telah dinyatakan sumbernya dengan jelas;
- tesis ini tidak pernah dimajukan sebelum ini, dan tidak dimajukan serentak dengan ini, untuk ijazah lain sama ada di Universiti Putra Malaysia atau di institusi lain;
- hak milik intelek dan hak cipta tesis ini adalah hak milik mutlak Universiti Putra Malaysia, mengikut Kaedah-Kaedah Universiti Putra Malaysia (Penyelidikan) 2012;
- kebenaran bertulis daripada penyelia dan Pejabat Timbalan Naib Canselor (Penyelidikan dan Inovasi) hendaklah diperoleh sebelum tesis ini diterbitkan (dalam bentuk bertulis, cetakan atau elektronik) termasuk buku, jurnal, modul, prosiding, tulisan popular, kertas seminar, manuskrip, poster, laporan, nota kuliah, modul pembelajaran atau material lain seperti yang dinyatakan dalam Kaedah-Kaedah Universiti Putra Malaysia (Penyelidikan) 2012;
- tiada plagiat atau pemalsuan/fabrikasi data dalam tesis ini, dan integriti ilmiah telah dipatuhi mengikut Kaedah-Kaedah Universiti Putra Malaysia (Pengajian Siswazah) 2003 (Semakan 2012-2013) dan Kaedah-Kaedah Universiti Putra Malaysia (Penyelidikan) 2012. Tesis telah diimbaskan dengan perisian pengesanan plagiat.

Tandatangan: _____ Tarikh: _____

Nama dan No. Matrik: _____

Perakuan Ahli Jawatankuasa Penyeliaan:

Dengan ini, diperakukan bahawa:

- penyelidikan dan penulisan tesis ini adalah di bawah seliaan kami;
- tanggung jawab penyeliaan sebagaimana yang dinyatakan dalam Kaedah-Kaedah Universiti Putra Malaysia (Pengajian Siswazah) 2003 (Semakan 2012-2013) telah dipatuhi.

Tandatangan : _____

Nama Pengerusi

Jawatankuasa Penyeliaan: Profesor Dr. Sidek Mohd Noah.

Tandatangan : _____

Nama Ahli

Jawatankuasa Penyeliaan: Profesor Madya Dr. Jamaludin Ahmad.

Tandatangan : _____

Nama Ahli

Jawatankuasa Penyeliaan: Dr. Wan Marzuki Wan Jaafar.

JADUAL KANDUNGAN

	Muka Surat
ABSTRAK	i
ABSTRACT	iii
PENGHARGAAN	v
PENGESAHAN	vi
PERAKUAN	viii
SENARAI JADUAL	xiv
SENARAI RAJAH	xvi
SENARAI SINGKATAN	xvii
BAB	
1 PENDAHULUAN	1
1.1 Pengenalan	1
1.2 Latar Belakang Kajian	1
1.2.1 Latar belakang Institusi Pendidikan Tinggi di Malaysia	3
1.2.2 Trend Kebolehpasaran Graduan	5
1.2.3 Peranan Universiti dan Kebolehpasaran Graduan	7
1.2.4 Kesediaan Kerjaya	9
1.3 Pernyataan Masalah	12
1.4 Objektif Kajian	14
1.4.1 Objektif Umum	15
1.4.2 Objektif Khusus	15
1.5 Persoalan Kajian	15
1.6 Hipotesis Kajian	15
1.7 Signifikan Kajian	17
1.7.1 Signifikan Kajian Kepada Teori	17
1.7.2 Signifikan Kajian Kepada Praktis	18
1.8 Skop dan Limitasi Kajian	19
1.9 Definisi Pemboleh ubah dalam Kajian	20
1.9.1 Program Kerjaya Psiko-pendidikan	20
1.9.2 Modul	21
1.9.3 Kesediaan Kerjaya	22
1.9.4 Ketidakefektifan Pemikiran Kerjaya	23
1.9.5 Efikasi Kendiri Kerjaya	24
1.9.6 Pelajar Ijazah Sarjana Muda	25
1.10 Ringkasan	25
2 KAJIAN LITERATUR	26
2.1 Pengenalan	26
2.2 Latar belakang Teori	26
2.2.1 Teori <i>Cognitive Information Processing (CIP)</i>	26
2.2.2 Teori Kerjaya Sosial Kognitif (<i>Social Cognitive Career Theory-SCCT</i>)	32
2.2.3 Kerangka Teoretikal	37
2.3 Kajian-kajian Lepas	40

2.3.1	Kajian Berkaitan Kesahan dan Kebolehpercayaan Modul	40
2.3.2	Kajian Berkaitan Tahap Kesediaan Kerjaya	45
2.3.3	Kajian Berkaitan Ketidakfungsian Pemikiran Kerjaya	47
2.3.4	Kajian Berkaitan Efikasi Kendiri Kerjaya	54
2.3.5	Kerangka Konseptual	62
2.4	Ringkasan	65
3	METODOLOGI	66
3.1	Pengenalan	66
3.2	Reka bentuk Kajian	66
3.2.1	Reka bentuk Kajian Eksperimental Tulen	66
3.2.2	Jenis Reka Bentuk Kumpulan Kawalan Rawak Ujian Pra, Ujian Pasca dan Ujian Susulan	68
3.2.3	Kawalan Terhadap Ancaman Kesahan Dalaman dan Luaran	69
3.2.4	Justifikasi Penggunaan Reka Bentuk Kelompok Kawalan Rawak Ujian Pra, Ujian Pasca dan Ujian Susulan.	74
3.3	Tempat Kajian	75
3.4	Subjek Kajian	75
3.4.1	Populasi Kajian	75
3.4.2	Persampelan	76
3.4.3	Prosedur Penentuan Sampel Kajian	77
3.5	Alat Kajian	81
3.5.1	Bahagian A: Maklumat Latar Belakang Diri	81
3.5.2	Bahagian B: Maklumat Pendidikan dan Kerjaya	81
3.5.3	Bahagian C: <i>Career Thoughts Inventory (CTI)</i>	82
3.5.4	Bahagian D: Ujian <i>Career Decision Self-Efficacy – Short Form (CDSE-SF)</i>	84
3.5.5	Penggunaan Ujian <i>Career Thoughts Inventory (CTI)</i> dan <i>Career Decision Self Efficacy-Short Form (CDSE-SF)</i>	87
3.5.6	Kajian Rintis Soal-selidik Kesediaan Kerjaya	87
3.5.7	Kesahan Konstruk Soal-selidik Kesediaan Kerjaya	88
3.5.8	Kesahan Kandungan Modul Kesediaan Kerjaya- <i>Cognitive Information Processing (MKK-CIP)</i>	89
3.5.9	Kebolehpercayaan Modul Kesediaan Kerjaya- <i>Cognitive Information Processing (MKK-CIP)</i>	90
3.6	Tata cara Kajian	91
3.6.1	Prosedur Kajian Deskriptif	91
3.6.2	Prosedur Kajian Eksperimen	92
3.7	Penganalisan Data Statistik	101
3.8	Analisis Penerokaan Data	103
3.8.1	Analisis Penerokaan Data Pemboleh Ubah Ketidakfungsian Pemikiran Kerjaya	103
3.8.2	Analisis Penerokaan Data Pemboleh Ubah Efikasi Kendiri Kerjaya	104

3.8.3	Analisis ANOVA Satu Hala Pemboleh Ubah Ketidaktungsi-an Pemikiran Kerjaya dan Efikasi Kendiri Kerjaya Bagi Data Ujian Pra	105
3.9	Ringkasan	107
4	DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN	108
4.1	Pengenalan	108
4.2	Kesahan dan Kebolehpercayaan Modul	108
4.2.1	Dapatan Analisis Kesahan Kandungan Modul Secara Keseluruhan	108
4.2.2	Dapatan Kesahan Kandungan dan Kebolehpercayaan Modul Berdasarkan Sub Modul dan Aktiviti	109
4.2.3	Perbincangan Kesahan Kandungan dan Kebolehpercayaan Modul	110
4.3	Tahap Ketidaktungsi-an Pemikiran Kerjaya dan Efikasi Kendiri Kerjaya	111
4.3.1	Tahap Ketidaktungsi-an Pemikiran Kerjaya dan Efikasi Kendiri Kerjaya	112
4.3.2	Perbincangan Tahap Ketidaktungsi-an Pemikiran Kerjaya dan Efikasi Kendiri Kerjaya	113
4.4	Kesan MKK-CIP Terhadap Pemboleh Ubah Ketidaktungsi-an Pemikiran Kerjaya	115
4.4.1	Kesan MKK-CIP Terhadap Pemboleh Ubah Ketidaktungsi-an Pemikiran Bagi Ujian Pra, Ujian Pasca dan Ujian Susulan	115
4.4.2	Kesan MKK-CIP Bagi Ujian Pasca Terhadap Pemboleh Ubah Ketidaktungsi-an Pemikiran antara KEB, KEK dan KK	116
4.4.3	Kesan Ketekalan MKK-CIP Bagi Ujian Pasca dan Ujian Susulan Terhadap Pemboleh Ubah Ketidaktungsi-an Pemikiran Kerjaya	118
4.4.4	Perbincangan Pemboleh ubah Ketidaktungsi-an Pemikiran Kerjaya	120
4.4.5	Rumusan	126
4.5	Kesan MKK-CIP Terhadap Pemboleh Ubah Efikasi Kendiri Kerjaya	126
4.5.1	Kesan MKK-CIP Terhadap Pemboleh Ubah Efikasi Kendiri Kerjaya Bagi Ujian Pra, Ujian Pasca dan Ujian Susulan.	126
4.5.2	Kesan MKK-CIP Bagi Ujian Pasca Terhadap Pemboleh Ubah Efikasi Kendiri Kerjaya antara KEB, KEK dan KK	128
4.5.3	Kesan Ketekalan MKK-CIP Bagi Ujian Pasca dan Ujian Susulan Terhadap Pemboleh Ubah Efikasi Kendiri Kerjaya	130
4.5.4	Perbincangan Pemboleh ubah Efikasi Kendiri Kerjaya	131
4.5.5	Rumusan	134
4.6	Ringkasan	135

5	KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN CADANGAN	137
5.1	Pengenalan	137
5.2	Kesimpulan	137
5.3	Implikasi Kajian	138
5.3.1	Modul Kesediaan Kerjaya- <i>Cognitive Information Processing</i> (MKK- <i>CIP</i>)	139
5.3.2	Soal-selidik Kesediaan Kerjaya (SKK)	140
5.3.3	Kurikulum Program Kaunseling Kerjaya di Universiti	141
5.3.4	Dasar Pendidikan Tinggi di Universiti Awam, Malaysia	142
5.3.5	Perkhidmatan Kaunseling Kerjaya di Universiti	143
5.3.6	Program Pembangunan Kerjaya Pelajar Universiti	145
5.3.7	Rumusan	145
5.4	Cadangan Kajian	146
5.4.1	Cadangan Kepada Pihak Berkaitan	146
5.4.2	Cadangan Bagi Kajian Lanjutan	148
5.5	Penutup	152
	BIBLIOGRAFI	153
	LAMPIRAN	173
	BIODATA PELAJAR	277
	SENARAI PENERBITAN	278

SENARAI JADUAL

Jadual		Halaman
3.1	Reka bentuk kumpulan kawalan rawak ujian pra, ujian pasca dan ujian susulan	68
3.2	Ringkasan ancaman terhadap kesahan dalaman yang dikawal oleh kekuatan reka bentuk kumpulan kawalan rawak ujian pra, ujian pasca dan ujian susulan.	70
3.3	Ancaman terhadap kesahan dalaman dan kaedah pengawalan	71
3.4	Ancaman terhadap kesahan luaran dan kaedah pengawalan	73
3.5	Analisis penentuan persampelan menggunakan perisian G*Power Versi 3.1	77
3.6	Skor min ujian pra kesediaan kerjaya pelajar FEP dan FTSM	80
3.7	Skor min ujian pra kesediaan kerjaya dalam lingkungan -1 dan +1	80
3.8	Skor Min Ujian Pra Berdasarkan Pemboleh ubah Kajian bagi Kumpulan KEB, KEK dan KK	81
3.9	Sub skala <i>Career Thought Inventory (CTI)</i>	82
3.10	Interkorelasi antara <i>CTI</i> dan dimensi kandungan <i>CIP</i>	83
3.11	Sub skala <i>Career Decision Self-Efficacy -Short Form (CDSE-SF)</i>	85
3.12	Interpretasi skor min <i>Career Decision Self-Efficacy -Short Form (CDSE-SF)</i>	85
3.13	Pekali Kebolehpercayaan <i>CTI</i> dan <i>CDSE-SF</i>	88
3.14	Skor min ujian pra kesediaan kerjaya bagi KEB, KEK dan KK	95
3.15	Ringkasan kandungan Modul Kesediaan Kerjaya- <i>Cognitive Information Processing (MKK-CIP)</i>	98
3.16	Kekerapan pertemuan, tempoh masa dan aktiviti modul <i>MKK-CIP</i>	100
3.17	Jenis penganalisan statistik berdasarkan hipotesis kajian	102
3.18	Pengujian normaliti pemboleh ubah ketidakfungsian pemikiran kerjaya	104
3.19	Pengujian normaliti pemboleh ubah efikasi sendiri kerjaya	105
3.20	Analisis statistik ANOVA mengukur perbezaan pemboleh ubah utama antara KEB, KEK dan KK berpandukan data ujian pra	106
3.21	Rumusan keseluruhan metodologi kajian	107
4.1	Kesahan kandungan <i>MKK-CIP</i>	109
4.2	Nilai kesahan kandungan mengikut sub modul dan aktiviti	110
4.3	Tahap pemboleh ubah ketidakfungsian pemikiran kerjaya	112
4.4	Tahap pemboleh ubah efikasi sendiri kerjaya	113
4.5	Analisis ANOVA satu hala pengukuran berulang bagi pemboleh ubah ketidakfungsian pemikiran kerjaya	116
4.6	MANOVA satu hala bagi perbandingan ujian pasca terhadap pemboleh ubah ketidakfungsian pemikiran kerjaya antara KEB, KEK dan KK	117
4.7	Analisis <i>Post hoc – Tukey</i> perbezaan min antara KEB, KEK dan KK bagi pemboleh ubah ketidakfungsian pemikiran kerjaya	118

4.8	Analisis ANCOVA bagi perbandingan antara ujian pasca dan ujian susulan bagi pemboleh ubah ketidakfungsian pemikiran kerjaya	119
4.9	Analisis <i>Post – hoc Bonferroni</i> perbezaan min ujian pasca dan ujian susulan bagi pemboleh ubah ketidakfungsian pemikiran kerjaya antara KEB, KEK dan KK	120
4.10	Analisis ANOVA satu hala pengukuran berulang bagi pemboleh efikasi sendiri kerjaya	127
4.11	MANOVA satu hala bagi perbandingan skor ujian pasca bagi pemboleh ubah efikasi sendiri kerjaya antara KEB, KEK dan KK	129
4.12	Analisis <i>Post hoc-Tukey</i> perbezaan min antara KEB, KEK dan KK bagi pemboleh ubah efikasi sendiri kerjaya	129
4.13	Ringkasan analisis ANCOVA melihat perbezaan ujian pasca dan ujian susulan bagi pemboleh ubah efikasi sendiri kerjaya	131
4.14	Ringkasan keputusan kajian berdasarkan objektif dan hipotesis kajian	136

SENARAI RAJAH

Rajah		Halaman
2.1	Piramid domain pemprosesan maklumat dalam membuat keputusan kerjaya	28
2.2	Model kesediaan kerjaya <i>CIP</i>	32
2.3	Model pemilihan kerjaya	36
2.4	Kerangka teoretikal kajian	39
2.5	Kerangka konseptual kajian	64
3.1	Carta aliran pemilihan populasi, sampel, dan subjek kajian eksperimen	78
3.2	Formula penentuan kesahan kandungan	89
3.3	Prosedur pelaksanaan program kerjaya psiko-pendidikan terhadap ketidakfungsian pemikiran kerjaya dan efikasi kensiri kerjaya	94

SENARAI SINGKATAN

ANCOVA	<i>Analysis of Covariance</i>
ANOVA	<i>Analysis Variance</i>
Bil.	Bilangan
CACREP	<i>Counsel for Accreditation of Counseling and Related Educational Program</i>
CBI	<i>Career Based Intervention</i>
CDSE-SF	<i>Career Decision Self Efficacy-Short Form</i>
CIP	<i>Cognitive Information Processing</i>
CTI	<i>Career Thoughts Inventory</i>
<i>d</i>	<i>Threshold</i>
dk	Darjah Kebebasan
Dlm.	Dalam
et al.	dan rakan-rakan
ETP	<i>Economic Transformation Programme</i>
FDM	<i>Fuzzy Delphi Method</i>
FEP	Fakulti Ekonomi dan Pengurusan
FTSM	Fakulti Teknologi dan Sains Maklumat
GTP	<i>Government Transformation Programme</i>
Ha	Hipotesis Alternatif
Ho	Hipotesis Nul
IPPTN	Institut Penyelidikan Pendidikan Tinggi Negara
IPT	Institusi Pengajian Tinggi
IPT	Institusi Pengajian Tinggi
JKD	Jumlah Kuasa Dua
KEB	Kumpulan Eksperimen Besar
KEK	Kumpulan Eksperimen Kecil
KK	Kumpulan Kawalan
KMO	<i>Kaiser-Meyer-Olkin</i>
KPI	<i>Key Performance Indicator</i>
KPTM	Kementerian Pendidikan Tinggi Malaysia
LKM	Lembaga Kaunselor Malaysia
MANOVA	<i>Multivariate Analysis of Variance</i>
MKD	Min Kuasa Dua
MKK-CIP	Modul Kesyediaan Kerjaya_ <i>Cognitive Information Processing</i>
MPMS	Model Pembinaan Modul Sidek
<i>n</i>	Bilangan Subjek
<i>p</i>	Signifikan
PEMANDU	<i>Performance Management and Delivery Unit</i>
PSPTN	Pelan Strategik Pendidikan Tinggi Negara
<i>r</i>	Pekali Korelasi
SCCT	<i>Social Cognitive Career Theory</i>
SKS	Soal selidik Kesyediaan Kerjaya
SP	Sisihan Piawai
UKM	Universiti Kebangsaan Malaysia
χ^2	<i>Sphericity Mauchly</i>
α	Pekali Alpha Cronbach
ε	<i>Greenhouse-Geisser</i>
η^2	<i>Multivariate Eta Square</i>
λ	<i>Wilk's Lambada</i>

© COPYRIGHT UPM



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Bab ini membincangkan berkaitan latar belakang kajian, pernyataan masalah, objektif kajian, persoalan kajian, hipotesis kajian, kepentingan kajian, dan batasan kajian serta definisi pemboleh ubah. Di samping itu, kajian ini bertujuan untuk memahami keperluan pembinaan modul kerjaya dan pelaksanaan intervensi kerjaya melalui program kerjaya psiko-pendidikan ke atas pelajar ijazah pertama di universiti.

1.2 Latar Belakang

Perkembangan kerjaya pelajar universiti pada abad ke-21 ini menekankan kemahiran teknologi dalam pengetahuan, kemahiran dan keupayaan graduan bagi memenuhi keperluan pasaran pekerjaan (Othman Mohamed, 2016); dan pelaksanaan program pencegahan dan intervensi yang lebih menyeluruh (Hartung, 2016). Keperluan pasaran pekerjaan memerlukan graduan yang kompeten dan berkemahiran dalam bidang masing-masing (Muhammad Hazrul Ismail, 2012; Ishak Yussof, Ismail Rahmah, & Robiah Sidin, 2008; Institut Penyelidikan Pendidikan Tinggi Negara -IPPTN, 2003). Dan ini sekaligus menentukan graduan yang memenuhi keperluan pasaran diukur sejauh mana graduan universiti mendapatkan pekerjaan selepas tamat pengajian. Sementara keperluan pasaran pekerjaan pula dipengaruhi oleh faktor ekonomi, sosial dan persaingan. Akhirnya ini telah diakui dan disahkan graduan yang dilahirkan kurang mempunyai pengetahuan dan kemahiran yang diperlukan oleh pasaran pekerjaan (Institut Penyelidikan Pendidikan Tinggi Negara -IPPTN 2003; Muhammad Hazrul Ismail 2012; Ishak Yussof et al., 2008). Isu graduan menganggur dan sedang mencari pekerjaan menjadi hambatan kepada universiti dan pemain industri untuk sama-sama mencari jalan penyelesaian (Zaini Ujang, 2009).

Kebolehpasaran graduan diukur sejauh mana graduan universiti mendapatkan pekerjaan selepas tamat pengajian. Ukuran kebolehpasaran graduan menjadi kayu ukur kepada universiti bagi memastikan graduan yang dilahirkan memenuhi keperluan pasaran dan mendapat pekerjaan setelah tamat pengajian. Penandarasan universiti melahirkan graduan yang kompeten dan berkemahiran tinggi turut mempengaruhi dasar dan polisi negara. Faktor guna tenaga dalam kalangan pekerja yang berkelulusan pendidikan tinggi untuk mengisi pasaran pekerjaan pada abad ke-21 ini sangat penting bagi memastikan negara berada dalam landasan yang tepat menjelang wawasan 2020. Pelbagai dasar yang telah diperkenalkan dari semasa ke semasa bagi meningkatkan kebolehpasaran graduan demi memastikan agenda transformasi negara dapat dicapai. Salah satu dasar tersebut adalah meningkatkan keupayaan pendidikan tinggi dengan melahirkan graduan yang kompeten dan berkemahiran tinggi (Morshidi Sirat, 2005; Kerajaan Malaysia, 2011; Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia, 2012).

Sorotan terhadap kajian-kajian lepas mendapati pelajar ijazah pertama di universiti mengalami kesediaan kerjaya yang rendah dan sederhana (Maznizam Mansor dan Abdullah Mat Rashid, 2013; Zalizan Mohd Jelas, Amla Mohd Salleh, Norzaini Azman, Ramlah Hamzah, Rohana Jani, Hanizah Hamzah, Mohd Izwan Mahmud & Zaleha Abd Hamid, 2013; Yon, Joeng, & Goh, 2012; Kaur, 2012; Hughes, 2011; Mansor Abu Talib & Tan Kit Aun, 2009; Dybwad, 2009; Salami, 2008). Kesediaan kerjaya dipengaruhi oleh keupayaan individu untuk membuat pilihan kerjaya yang sesuai dengan mengambil kira faktor yang mempengaruhi perkembangan kerjaya seperti keluarga, organisasi, sosial dan ekonomi (Sampson, McClain, Musch, & Reardon, 2013; Reardon, Lenz, Sampson, & Peterson, 2012; 2006). Oleh itu, kesediaan kerjaya merupakan faktor peramal kepada keupayaan dan kebolehan pelajar universiti dalam menyediakan diri dengan perancangan dan penerokaan kerjaya yang sistematik.

Dalam usaha meningkatkan kesediaan kerjaya pelajar, pihak universiti telah dan sedang memainkan peranan dengan menyediakan perkhidmatan bimbingan dan kaunseling seperti kaunseling dan bimbingan kerjaya, karnival kerjaya, bengkel kerjaya, program intervensi kerjaya dan lain-lain. Bagaimanapun, persoalannya sejauh mana program yang sedia ada sekarang mampu meningkatkan kesediaan kerjaya pelajar? Sejauh mana sasaran program intervensi kepada pelajar berisiko dijadikan satu agenda penting? Dan sejauh mana keberkesanan program kerjaya sedia ada dapat membantu pelajar meningkatkan kesediaan kerjaya mereka? Di Amerika Syarikat misalnya kesediaan kerjaya dijadikan sebagai satu polisi di institusi pendidikan tinggi. Polisi tersebut adalah untuk memastikan setiap pelajar pendidikan tinggi mempunyai kesediaan untuk bekerja (Castro, 2013).

Situasi yang sama, negara Malaysia juga tidak terkecuali dalam memperkenalkan beberapa polisi yang berkaitan seperti Pelan Kebolehpasaran Graduan Kebangsaan 2012 – 2017 yang bertujuan untuk memastikan tumpuan diberikan kepada penyediaan latihan, pengetahuan dan kemahiran yang sesuai dengan keperluan pasaran pekerjaan (Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia, 2012). Rentetan itu, cabaran universiti pada abad ke-21 ini dilihat sebagai landasan terbaik untuk menyediakan latihan dan melahirkan graduan yang berpengetahuan, berkemahiran dan berkeupayaan bagi memenuhi keperluan ekonomi berasaskan pengetahuan (Carnevale, 2013) dan mengaplikasi kemahiran teknologi (Othman Mohamed, 2016; Harris-Bowlsbey, 2013; Jome & Philips, 2013).

Justeru, perkembangan kerjaya secara umumnya dapat difahami merupakan satu proses yang berlaku sepanjang masa dalam kehidupan seseorang. Perkembangan kerjaya pelajar pendidikan tinggi merujuk kepada satu proses transisi antara pendidikan tinggi dan pasaran pekerjaan (Hooley, Marriott & Sampson, 2011; & Murphy, Blustein, Bohlig, & Platte, 2010). Proses peralihan ini memerlukan beberapa tindakan yang perlu dilalui dalam perkembangan kerjaya seperti perancangan, penerokaan, pemilihan dan membuat keputusan kerjaya (Dyrda, Hambley, Bernes & Huston, 2017; Brown, 2007). Menurut Southall, Wason, dan Avery (2016), pelajar melalui kehidupan baru dalam fasa pembentukan identiti, konsep sendiri dan kematangan di peringkat dewasa. Melalui proses ini, kesediaan kerjaya pelajar universiti dapat diukur melalui keupayaan mereka dalam membuat keputusan kerjaya berdasarkan keyakinan dan kepercayaan diri yang tinggi terhadap potensi diri. Keupayaan membuat keputusan kerjaya adalah berkaitan

dengan pemikiran kerjaya yang melibatkan perasaan, pemikiran, sikap, dan kepercayaan ekspektasi (Bullock-yowell, Chason, Sampson, Lenz, & Reardon, 2013). Ketidakfungsian pemikiran kerjaya merupakan pemikiran individu yang tidak berfungsi yang memberi kesan kepada keupayaan menyelesaikan masalah dan membuat keputusan kerjaya. Oleh itu, dengan mengenal pasti pemikiran kerjaya negatif dapat membantu merancang strategi intervensi yang sesuai (Andrews, Bullock-Yowell, Dahlen, & Nicholson, 2014; Sidiropoulou-Dimakakou, Mylonas, Argyropoulou, & Tampouri, 2012; Thrift, Ulloa-heath, Reardon, & Peterson, 2012).

1.2.1 Latar belakang Institusi Pendidikan Tinggi di Malaysia

Institusi Pendidikan Tinggi (IPT) di Malaysia seperti yang ditakrifkan oleh *Committee to Study, Review and Make Recommendations Concerning the Development and Direction of Higher Education in Malaysia, 2006* sebagai universiti, kolej universiti, universiti cawangan, kolej, politeknik dan kolej komuniti yang bersifat awam dan swasta. Manakala Akta Institusi Pendidikan Tinggi Swasta, 1996 pula mendefinisikan pendidikan tinggi atau pendidikan tertiar sebagai ajaran atau latihan tentang atau pengajaran kursus pengajian yang membawa kepada penganugerahan sijil, diploma atau ijazah sesudah tamat mengikuti dengan jayanya kursus pengajian itu (Zailan Morris & Sh. Azad Sh. Attar, 2007).

Sementara itu, matlamat pendidikan tinggi di Malaysia pula adalah bertujuan untuk memenuhi tuntutan negara bagi melahirkan modal insan yang mahir dan berkelayakan (Zailan Morris, 2007). Tuntutan ini memerlukan tenaga manusia yang kompeten dan berdaya saing di peringkat global serta sesuai dengan budaya masyarakat setempat. Sejarah perkembangan pendidikan tinggi di Malaysia dilihat apabila Universiti Malaya yang beroperasi di Kuala Lumpur pada tahun 1949 menjadi pencetus kepada Dasar Pendidikan Kebangsaan. Sehubungan itu, jika di sorot kembali Rancangan Malaysia Pertama (RMK-1) sehinggalah Rancangan Malaysia Kesepuluh (RMK-10), jelas memperlihatkan penekanan pendidikan tinggi semakin progresif dari aspek kuantiti dan kualiti. Menurut Lee (2004, dalam Norain Mat Lazim & Noorah Yusof, 2012) menyatakan pembangunan pendidikan tinggi di Malaysia boleh diklasifikasikan kepada tiga tahap. Tahap pertama adalah penubuhan universiti semasa pemerintahan British. Sementara tahap kedua pada era 1970-an dan 1980-an yang bermatlamat untuk mengurangkan jurang penguasaan ekonomi antara kaum melalui strategi pendidikan dan tahap ketiga pada tahun 1990-an semasa terbentuknya polisi liberalisasi yang membawa kepada penubuhan lebih banyak institusi pengajian tinggi bagi memenuhi permintaan terhadap pendidikan tinggi yang semakin meningkat dan pada masa yang sama bagi memenuhi keperluan tenaga kerja berkemahiran tinggi.

Maklumat terkini dari sumber KPTM terdapat 20 buah universiti awam dan 65 buah universiti dan kolej swasta yang mendapat pengiktirafan daripada Agensi Kelayakan Malaysia (MQA)- (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2014). Kini universiti awam di Malaysia dapat diklasifikasi kepada tiga kumpulan utama iaitu Universiti Penyelidikan, Universiti Komprehensif dan Universiti Berkfokus. Penarafan ini diberikan sesuai dengan perkembangan semasa yang mana setiap universiti mempunyai *Key Performance Indicator (KPI)* tertentu sebagai penandaarasan kepada pendidikan tinggi di Malaysia

(Zaini Ujang, 2009). Perancangan dan pelaksanaan Pelan Strategik Pengajian Tinggi Negara (PSPTN) menunjukkan peranan universiti kini telah berubah iaitu universiti bukan lagi dilihat sebagai gedung ilmu semata-mata, sebaliknya universiti dilihat sebagai satu mekanisme penting untuk melonjak negara ke arah status negara lebih maju (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2010; Norain Mat Lazim & Nooriah Yusof, 2012) termasuklah berfungsi sebagai pusat pengajaran, pembelajaran, penyelidikan, perundingan dan penerbitan (Zaini Ujang, 2009).

Bagi merealisasikan hasrat negara untuk mencapai status negara maju menjelang tahun 2020, peranan universiti adalah sangat penting dalam menghasilkan modal insan yang mempunyai minda kelas pertama serta berupaya untuk melonjakkan prestasi ekonomi negara berada pada tahap yang membanggakan (Morshidi Sirat, 2005; & Norliza Zakuan, 2010). Misalnya, penandaarasan untuk universiti penyelidikan menjelang tahun 2020 menganggarkan 35% pekerjaan baru dalam pasaran kerja memerlukan tenaga kerja berkemahiran tinggi (Morshidi Sirat, 2005; Kementerian Pendidikan Malaysia, 2012). Selain itu, usaha ini sebagai satu transformasi pendidikan tinggi untuk menghasilkan siswazah yang dapat memenuhi keperluan tenaga kerja terlatih dan menjadikan Malaysia sebagai pusat kecemerlangan serantau dan antarabangsa (Sarjit Kaur, Ambigapathy & Haslina Haroon dalam Zailan Moris, 2007).

Sementara itu, peranan universiti dalam menyediakan graduan yang kompeten, berinovatif dan memenuhi keperluan pasaran kerja adalah sesuatu yang penting bagi memastikan graduan mempunyai kemahiran dan pengetahuan tentang pasaran pekerjaan. Pembangunan pelajar tidak hanya diukur pada pencapaian akademik yang cemerlang tetapi mempunyai kemahiran dan kualiti yang diperlukan oleh industri dan pasaran pekerjaan (Ishak Yusoff et al., 2008; Muhammad Hazrul Ismail, 2012; Arshad Ayub 2013; Jim Steward & Vanessa Knowles, 2000). Antara kemahiran dan kualiti yang diperlukan oleh industri dan pasaran pekerjaan adalah kemahiran bahasa, kemahiran komunikasi, kemahiran berfikir, kemahiran merancang dan mentadbir, dan kemahiran dalam teknologi komunikasi dan maklumat (Institut Penyelidikan Pendidikan Tinggi Negara - IPPTN, 2003; Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia, 2012). Sementara itu, Zaini Ujang (2009) menjelaskan graduan yang mempunyai pasaran kerja adalah mereka yang memiliki kemahiran berfikir, keupayaan berhujah, kesantiaian berkomunikasi, pencinta ilmu, perwatakan mulia dan pencari ilmu.

Justeru itu, dengan merujuk pada Pelan Pendidikan Malaysia 2013 – 2025 (*Malaysia Education Blueprint*, 2013), menunjukkan berlaku 70% peningkatan jumlah enrolmen di peringkat tertiar lebih 10 tahun kepada 1.1 juta pelajar dan 30% enrolmen di KPM (IPT, KK dan Politeknik). Data ini menggambarkan berlaku peningkatan enam kali ganda enrolmen untuk program ijazah sarjana muda dalam tempoh 1990 hingga 2010 menjelang tahun 2020. Sementara Kesatuan Eropah (*European Union-EU*) menganggarkan 35% pekerjaan baru memerlukan kelayakan kemahiran tinggi. Bagaimana pun, jika dilihat kepada jumlah tenaga kerja graduan pendidikan tinggi dalam pasaran kerja menunjukkan hanya 25% di mana masih terdapat jurang 4% berdasarkan purata 27.4% yang ditetapkan untuk mencapai Negara berpendapatan tinggi. Bagaimana pun berbeza dengan Negara seperti Singapura, Korea, Finland, United States, Australia dan United Kingdom yang telah melepasi purata di mana secara purata mempunyai tenaga kerja yang berpendidikan tinggi. Negara Malaysia dan Hong Kong masih

memperlihatkan jurang antara 4 – 5% belum mencapai tahap tenaga kerja yang berpendidikan dan berkemahiran tinggi (RMK10, 2010). Situasi ini dapat menjelaskan bagaimana jurang tersebut perlu diatasi walaupun IPT telah melahirkan bilangan graduan setiap tahun. Berdasarkan data tersebut, menjelaskan bahawa cabaran universiti perlu seiring dengan tuntutan semasa iaitu dapat menyediakan pelajar yang berkemahiran dan kompeten sesuai dengan keperluan pasaran pekerjaan semasa (Carnevale, 2013; Piket, 2012; & Zaini Ujang, 2009).

1.2.2 Trend Kebolehpasaran Graduan

Harvey (2001) mentakrifkan kebolehpasaran siswazah merujuk kepada keupayaan individu siswazah untuk memiliki, memperkemaskan dan menumpukan segala kemahiran untuk mendapatkan pekerjaan. Umumnya, ciri-ciri kebolehpasaran graduan diukur berdasarkan kebolehkerjaan dalam konteks sesuatu tempoh masa yang tertentu. Pelan Induk Kebolehpasaran Graduan Kebangsaan 2012 - 2017 (Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia, 2012) mendefinisikan kebolehpasaran merujuk kepada pekerjaan dan keupayaan individu mendapatkan pekerjaan dalam industri. Dalam konteks pendidikan tinggi, kebolehpasaran graduan menjadi salah satu agenda penting dalam mentransformasi pendidikan tinggi dalam negara. Isu ini mendapat perhatian kerana ukuran kualiti pendidikan salah satunya merujuk kepada sejauh mana graduan yang dilahirkan dapat dipasarkan dalam industri (Morshidi Sirat, 2005; Zaini Ujang, 2009; & Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia, 2012).

Berdasarkan keseriusan isu ini, kerajaan Malaysia telah memberi fokus pada isu ini dalam agenda untuk mentransformasi pendidikan melalui memperkasa kemahiran dan kecekapan graduan yang dihasilkan oleh setiap institusi pengajian tinggi. Kepentingan isu ini dapat dilihat dalam polisi yang ditetapkan oleh *Performance Management and Delivery Unit* (PEMANDU) yang menasarkankan sebanyak 75% graduan bekerja selepas enam bulan menamatkan pengajian yang dijadikan kayu ukur kepada kebolehpasaran mengikut universiti dan bidang pengajian (Institut Penyelidikan Pendidikan Tinggi Negara -IPPTN, 2003). PEMANDU merupakan unit di bawah Jabatan Perdana Menteri yang bertanggungjawab untuk memantau agenda *Government Transformation Programme (GTP)* dan *Economic Transformation Programme (ETP)*.

Trend semasa menurut Laporan Kajian Pengesanan Graduan (LKPG) menunjukkan graduan tidak bekerja selepas tamat pengajian adalah secara purata 31%. Pecahan mengikut tahun bagi tempoh 2006 hingga 2014 adalah seperti berikut 2006 (36.4%), 2007 (30%), 2008 (25%), 2009 (29.16), 2010 (25.62%), 2011 (24.62%), 2012 (28.57%), 2013 (31.42%) dan 2014 (31%). Berdasarkan trend semasa menunjukkan peratusan graduan yang belum bekerja dalam lingkungan 31% dan ini menggambarkan sasaran 75% graduan bekerja selepas tamat pengajian belum dicapai sepenuhnya. Perkara yang sama dinyatakan juga dalam Pelan Strategik Pendidikan Tinggi Negara (PSPTN) juga ada menegaskan dalam CAP 8 iaitu memberi fokus kepada kebolehpasaran graduan.

Manakala ukuran negara maju mengikut *ETP* dan *GTP* adalah bersandarkan sasaran bilangan pelajar ijazah pertama dan kebolehpasaran. Dasar-dasar ini bagi menyokong

negara mencapai Wawasan 2020. Antara faktor-faktor mengapa keluaran institusi pendidikan tinggi sukar mendapat tempat di pasaran pekerjaan adalah kerana mereka tidak mempunyai keupayaan meyakinkan majikan dari segi keperibadian, penampilan, keyakinan diri, tidak mahir berkomunikasi, tiada kemahiran membuat keputusan dan tidak mampu bekerja secara berkumpulan (Institut Penyelidikan Pendidikan Tinggi Negara -IPPTN, 2003). Situasi ini turut memberi implikasi bahawa ijazah bukan lagi tiket untuk mendapatkan peluang pekerjaan tetapi majikan memerlukan graduan yang mempunyai pengetahuan dan kemahiran generik. Dalam konteks ini, graduan yang mempunyai kesediaan kerjaya yang tinggi dapat memenuhi keperluan majikan (Dyrda, et al., 2017). Sebaliknya graduan yang mempunyai tahap kesediaan yang rendah seperti tidak yakin, sikap negatif, tidak ada kemahiran mencari kerja dan masalah kemahiran komunikasi (Norida et al., 2014).

Tambahan pula dengan merujuk Pelan Induk Kebolehpasaran Graduan 2012 – 2017 (Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia, 2012) menjelaskan bahawa graduan perlu mempunyai kemahiran kasar dan kemahiran insaniah. Kemahiran kasar yang diperlukan adalah seperti penyediaan pekerjaan sementara, literasi, pengurusan masa, kemahiran penyelidikan, kemahiran komputer, membantu mendapatkan penempatan latihan dan kerja, hubungan dengan majikan, penulisan resume, memberi bantuan dalam pencarian kerja, karnival kerjaya dan teknik pencarian kerja. Sementara kemahiran insaniah adalah kemahiran seperti kerja berpasukan, pembentangan, membuat keputusan, komunikasi, memahami bidang kerjaya, kemahiran temu duga dan perancangan dan pengenalpastian kerjaya. Kemahiran tersebut merupakan ukuran kepada tahap kebolehpasaran graduan yang diperlukan oleh pasaran pekerjaan (Noriah Yusof, Norain Mat Lazim, & Zakiah Jamaluddin, 2013; Muhammad Hazrul Ismail, 2012; Karoly & Panis, 2004).

Manakala kajian oleh Institut Penyelidikan Pendidikan Tinggi Negara (IPPTN, 2003) berkaitan dengan kajian masalah pengangguran dalam kalangan siswazah menunjukkan graduan kurang inisiatif untuk meneroka pasaran kerja selepas tamat pengajian terutamanya bagi graduan yang belum bekerja. Selain itu, mereka dalam kategori ini juga tidak mempunyai motivasi untuk berubah daripada kerja makan gaji kepada meneroka peluang atau sumber baru dalam pasaran kerja. Di samping itu, mereka yang tidak bekerja juga mempunyai pemikiran kerjaya yang negatif terhadap diri dan persekitaran pekerjaan. Dalam situasi ini, dapat dijelaskan mereka tidak ada motivasi, kurang keyakinan dan tidak percaya kepada kemampuan diri untuk melakukan atau melaksanakan sesuatu aktiviti dan mengambil tindakan.

Dalam konteks perkembangan kerjaya, graduan yang tidak bekerja selepas tamat belajar adalah tidak mempunyai tahap kesedaran kerjaya dan kematangan kerjaya yang tinggi (IPPTN, 2003) di samping mempunyai pemikiran kerjaya negatif (Reardon et al., 2013; Sampson et al., 2012; Kleiman 2004; Sidiropoulou-Dimakakou et al., 2012) dan efikasi sendiri kerjaya rendah dan sederhana (Zalizan Mohd Jelas et al., 2013). Rentetan itu, KPTM telah melaksanakan beberapa program untuk meningkatkan kebolehpasaran graduan antaranya adalah latihan industri, *apprenticeship*, *finishing school* dan latihan keusahawanan. Usaha ini sebagai satu tindakan terhadap Pelan Induk Kebolehpasaran Graduan 2012 – 2017 (Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia, 2012). Umumnya program ini adalah bertujuan untuk meningkatkan keupayaan graduan dalam *marketable*

dan *employable* dalam pasaran kerja. Selain itu, terdapat juga program sangkutan dan kursus pendek yang dilaksanakan pada graduan yang belum mendapat pekerjaan.

1.2.3 Peranan Universiti dan Isu Kebolehpasaran Graduan

Peranan pendidikan tinggi di Malaysia berdasarkan Rancangan Malaysia Kesembilan (RMK-9), Rancangan Malaysia Kesepuluh (RMK-10) dan Rancangan Malaysia Kesebelas (RMK-11) adalah untuk mencapai negara maju memerlukan tenaga kerja yang mempunyai pendidikan tinggi yang berpengetahuan dan berinovasi, mempunyai kemahiran yang tinggi dalam teknikal dan profesional, dan tahap produktiviti yang tinggi (RMK-9, 2005; RMK-10, 2010; dan RMK-11, 2015). Sementara dalam tempoh lima tahun dari sekarang untuk mencapai visi 2020, perlunya peningkatan kepada 35% tenaga kerja di peringkat pendidikan tinggi yang mempunyai pengetahuan dan kemahiran tinggi. Ini adalah penting untuk memastikan negara dapat menyediakan jumlah tenaga kerja berpendidikan tinggi yang mencukupi.

Menurut Sufean Hussin dan Norliza Zakuan (2009), menjelaskan bahawa sesebuah Negara yang ingin mencapai Negara maju perlu meningkatkan kapasiti pendidikan tertuari terutama di peringkat pendidikan ijazah pertama bagi melahirkan tenaga kerja yang berkemahiran tinggi. Dalam teori "*human capital*" menjelaskan situasi di mana pendidikan tinggi yang dimiliki oleh tenaga kerja akan menyumbang kepada pertumbuhan ekonomi Negara (Schultz, 1961; Becker, 1983, dlm. Sufean Hussin & Norliza Zakuan, 2009). Oleh itu, secara kritisnya memperlihatkan transformasi ekonomi negara memerlukan tenaga kerja yang berpendidikan tinggi dan sekali gus menuntut kepada peranan universiti sebagai agen transformasi negara dalam menghasilkan tenaga kerja yang memenuhi kebolehpasaran dan kebolehdapatan kerja (Norain Mat Lazim & Nooriah Yusof, 2012; Latisha Asmaak Shafie & Surina Nayan, 2010). Dalam Rancangan Malaysia Kesembilan 2006 - 2010 (RMK-9, 2005) teras kedua iaitu untuk meningkatkan keupayaan pengetahuan dan inovasi Negara serta memupuk "minda kelas pertama" dengan memfokus kepada tindakan meningkatkan keupayaan siswazah tempatan mendapat pekerjaan, keperluan bagi program latihan praktikal dan penempatan di industri.

Polisi dan idea ini terus konsisten dalam pelaksanaan Rancangan Malaysia Kesepuluh 2011 - 2015 (RMK-10, 2010) jelas sekali lagi memberi penekanan kepada melahirkan modal insan yang boleh menyumbang kepada negara mencapai pendapatan tinggi berteraskan wawasan 2020. Penekanan kepada peranan pendidikan tinggi untuk memastikan graduan yang dilahirkan adalah kompeten dan seterusnya dapat meningkat kebolehpasaran kerja. Seterusnya penekanan juga diberikan terhadap sasaran bilangan graduan dan kebolehpasaran dengan penetapan sasaran 70% graduan bekerja selepas enam bulan tamat berdasarkan *ETP* dan *GTP*. Bagi merealisasikan tujuan berikut, beberapa dasar atau polisi berkaitan pelaksanaan terhadap sasaran tersebut telah diperkenalkan untuk membantu graduan yang kompeten dan memenuhi ciri kebolehpasaran antaranya seperti Pelan Tindakan Fasa 2 dalam Pelan Strategik Pengajian Tinggi Negara (PSPTN) ini akan terus memperkukuh dan memperkasa sektor pengajian tinggi negara sepanjang Rancangan Malaysia Kesepuluh (RMK-10) bagi tempoh 2011 – 2015 dan Pelan Kebolehpasaran Graduan (KPTM, 2012). Sementara

dalam Pelan Strategik Pendidikan Tinggi Negara Fasa 2 bagi tempoh 2011 - 2015 (PSPTN, 2011) juga memberi penekanan secara serius untuk meningkatkan kebolehpasaran graduan dengan menjalankan kajian pengesanan graduan yang bermula pada tahun 2006 sehingga sekarang. Tujuan kajian kebolehpasaran graduan ini dijalankan adalah untuk memahami *trend* kebolehpasaran graduan dan sekaligus dapat merancang dan merangka program penambahbaikan sama ada melalui kursus-kursus kurikulum mahupun kokurikulum.

Kepentingan pendidikan tinggi dalam menghasilkan graduan yang berpengetahuan dan kompeten dalam abad ke-21 ini terus diperkukuhkan melalui Pelan Induk Pendidikan Tinggi 2015 – 2025 yang akan seiring bergerak dengan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2015 – 2025 (peringkat pra sekolah hingga lepas menengah) yang telah dilancarkan pada tahun 2013. Transformasi pendidikan yang berasaskan pemikiran asas tinggi yang telah diterapkan di peringkat pendidikan asas hinggalah pendidikan tinggi dapat memastikan transformasi negara dapat dicapai oleh negara (Malaysia Education Blueprint, 2013; Nur Anisah Abdullah & Syukran Abdul Rahman, 2011; Kementerian Pendidikan Malaysia, 2010; & Morshidi Sirat, 2005).

Dalam konteks ini, universiti berperanan dalam menyediakan graduan yang kompeten, berinovatif dan memenuhi keperluan pasaran kerja adalah sesuatu yang penting bagi memastikan graduan mempunyai kemahiran dan pengetahuan tentang pasaran pekerjaan. Pembangunan pelajar tidak hanya dilihat kepada pencapaian akademik yang cemerlang tetapi mempunyai kemahiran dan kualiti yang diperlukan oleh industri dan pasaran pekerjaan (Atri Kumar, 2007; Jim Steward & Vanessa Knowles, 2000) graduan yang mempunyai kesediaan kerjaya yang tinggi dapat memenuhi keperluan majikan (Norida et al., 2014). Segala usaha tersebut adalah untuk menerapkan kemahiran tinggi dalam kalangan pelajar, maka perlu diterjemahkan dalam bentuk pelaksanaan di peringkat institusi. Dari aspek akademik, penambahbaikan kurikulum melalui kajian pasaran kerja dan kerjasama dengan industri telah dan sedang dilaksanakan. Manakala perkhidmatan pembangunan kerjaya juga penting dalam memastikan pelajar dapat menggarap pencapaian akademik dan pembangunan kemahiran tinggi. Dalam erti kata lain, perkembangan kerjaya pelajar perlu dilihat secara holistik disamping faktor luaran seperti polisi dan ekonomi semasa, faktor individu seperti kesediaan kerjaya termasuklah minat kerjaya, kematangan kerjaya, efikasi sendiri kerjaya, pilihan kerjaya dan membuat keputusan kerjaya yang menyumbang kepada peningkatan kemahiran tinggi graduan.

Sebagai perbandingan dalam konteks luar negara di mana terdapat beberapa polisi yang digubal dan diperkenalkan yang bertujuan untuk meningkatkan keupayaan kebolehpasaran graduan pendidikan tinggi. Menurut Lombardi, Kowitt, dan Staples (2014) di United States terdapat 45 negeri yang menggunakan kursus standard iaitu *Common Core State Standards (CCSS; National Governors Association [NGA] & Council of Chief State School Officers [CCSSO], 2010)* yang bertujuan untuk (i) memastikan pentingnya kandungan pengetahuan dan kemahiran pelajar perlu untuk mencapai kejayaan di kolej dan dalam kerjaya; (ii) prevalen yang tinggi dalam lingkungan 30 – 60 graduan sekolah tinggi yang tidak mempunyai kesediaan kerjaya yang memerlukan pendidikan pemulihan apabila memasuki kolej; dan jangkaan bahawa kerjaya masa hadapan akan memerlukan kemahiran kerja abad ke-21.

Berdasarkan perbincangan tersebut, memperlihatkan graduan universiti kini memerlukan pengetahuan dan kemahiran yang sesuai dengan pasaran kerja pada abad ke-21 ini, antaranya kecekapan kognitif termasuklah pengetahuan mendalam dalam bidang yang diceburi, kemahiran penyelesaian masalah dan membuat keputusan dan keupayaan mengekalkan sifat-sifat peribadi berkaitan dengan sesuatu kerjaya (Carnevale, 2013). Oleh itu, dengan memiliki segala kemahiran yang diperlukan memberi tiga implikasi yang besar iaitu (i) graduan mempunyai keyakinan dan kepercayaan diri yang tinggi untuk mengimbangkan potensi diri; (ii) keselarasan keperluan kemahiran antara majikan dengan graduan dan; (iii) kualiti pendidikan tinggi dapat ditingkatkan.

1.2.4 Kesediaan Kerjaya

Kini perancangan kerjaya menjadi lebih rumit dan kompleks memandangkan pola dalam dunia pekerjaan sentiasa berubah mengikut arus pembangunan Negara. Perancangan kerjaya yang baik ialah perancangan yang realistik dan mempunyai matlamat yang jelas. Perancangan yang baik juga menandakan seorang pelajar itu mempunyai tahap kematangan kerjaya yang tinggi, (Rohany Nasir, 2003). Kepentingan merancang kerjaya secara sistematik lebih diperlukan terutamanya apabila aspek ini dikaitkan dengan matlamat pencapaian Wawasan 2020 iaitu untuk menjadikan Negara Malaysia sebagai sebuah Negara industri seperti yang terdapat dalam sembilan cabaran Wawasan 2020 tersebut. Kenyataan ini menguatkan lagi hujah agar penerokaan dan perancangan kerjaya diberi keutamaan dalam program perkembangan kerjaya kerana ianya dianggap relevan dengan keperluan semasa negara. Kepuasan, motivasi, kecemerlangan dan produktiviti sangat bergantung kepada keselarasan antara individu dengan persekitaran pendidikan dan alam pekerjaan (Sidek Mohd Noah, 2002).

Cabaran universiti masa kini sesuai dengan keperluan semasa untuk, menyediakan pelajar dengan kemahiran yang sesuai dengan minat, kebolehan dan bakat mereka, meningkatkan kemahiran membuat keputusan dan kemahiran mencari maklumat, serta hubungan interpersonal (Suradi Salim, 1996). Faktor tersebut merupakan elemen yang dapat mengukur kesediaan kerjaya pelajar dalam proses membuat perancangan kerjaya. Kesediaan kerjaya merupakan keupayaan individu untuk membuat pilihan kerjaya yang sesuai dengan mengambil kira faktor yang mempengaruhi perkembangan kerjaya seperti keluarga, organisasi, sosial dan ekonomi (Sampson, Peterson, Reardon, & Lenz, 2002; Sampson et al., 2013).

Sementara Gysbers, (2013) pula menjelaskan kesediaan kerjaya merujuk kepada individu mengetahui kepentingan kejayaan atau pencapaian yang baik di universiti dan tamat belajar. Kefahaman ini membantu mereka untuk meneroka diri dan peluang-peluang pasaran kerja dengan mengikuti program kerjaya. Lantaran itu, Gysbers dan Lapan (2009) telah mengenal pasti enam kemahiran kesediaan kerjaya iaitu kecekapan sosial, kemahiran kepelbagaian, tabiat kerja positif, kualiti peribadi, personaliti dan emosi, dan keusahawanan. Selain itu, Lombardi, Conley, Seburn, dan Downs, (2012) dan Conley, (2011) telah mendefinisi kesediaan kerjaya sebagai pengetahuan, kemahiran dan strategi pembelajaran dalam konteks permulaan belajar/latihan dalam laluan kerjaya termasuklah bersedia bekerja, latihan dalam pekerjaan jangkaan asas berkaitan dengan

tingkah laku di tempat kerja dan pengetahuan spesifik. Bagaimana pun Bullock-yowell, Chason, Sampson, Lenz, dan Reardon, (2013); dan Conley (2010) menyatakan kesediaan kerjaya merupakan strategi kognitif seperti kebolehan membuat interpretasi, penyelesaian masalah dan keupayaan membuat keputusan.

Keupayaan membuat keputusan kerjaya adalah berkaitan dengan pemikiran kerjaya yang melibatkan perasaan, pemikiran, sikap, dan kepercayaan ekspektasi (Bullock-yowell et al., 2013). Pemikiran kerjaya yang negatif merupakan pemikiran individu yang tidak berfungsi memberi kesan kepada membuat keputusan kerjaya dan keupayaan menyelesaikan masalah. Individu yang mempunyai efikasi membuat keputusan kerjaya yang rendah berkecenderungan mempunyai pemikiran kerjaya yang negatif (Hang Jo, Young-An Ra, Juyoung Lee, & Won Ho Kim, 2016; Boyoung Kim, Bo Hyun Lee, Gyuyoung Ha, Hong Kwon Lee, & Sang Min Lee, 2015). Makanya, dengan mengenal pasti pemikiran kerjaya negatif dapat membantu merancang strategi intervensi yang sesuai (Andrews, 2014; Sidiropoulou-Dimakakou et al., 2012; Thrift et al., 2012).

Manakala pemboleh ubah efikasi sendiri pula ditakrifkan sebagai individu dapat membuat pertimbangan keupayaan-keupayaan mereka untuk menyusun dan melaksanakan jalan tindakan yang dikehendaki untuk mencapai matlamat yang dikehendaki. Ianya bukan sahaja memiliki kemahiran dan pengetahuan berkaitan kerjayanya, tetapi juga mampu untuk membuat pertimbangan-pertimbangan yang perlu dilakukan berdasarkan ilmu pengetahuan dan kemahiran-kemahiran yang dimiliki (Bandura, 1986). Bandura (2003) menjelaskan lagi tentang fungsi efikasi sendiri yang berperanan sebagai pengatur yang melibatkan proses-proses pemikiran, dorongan motivasi, afektif dan fisiologi. Individu sentiasa mencari peluang untuk meningkatkan prestasi diri dengan mewujudkan keyakinan dan kepercayaan terhadap sesuatu tindakan. Faktor inilah yang mendorong individu bertindak berdasarkan tahap keyakinan dan kepercayaan diri terhadap sesuatu tugas atau aktiviti.

Keupayaan membuat keputusan kerjaya adalah berkaitan dengan pemikiran kerjaya yang melibatkan perasaan, pemikiran, sikap, dan kepercayaan ekspektasi (Bullock-yowell et al., 2013). Bagaimana pun, pemikiran kerjaya yang negatif merupakan pemikiran individu yang tidak berfungsi dan memberi kesan kepada proses membuat keputusan kerjaya dan keupayaan menyelesaikan masalah. Individu yang mempunyai efikasi membuat keputusan kerjaya rendah berkecenderungan mempunyai pemikiran kerjaya yang negatif. Oleh itu, dengan mengenal pasti pemikiran kerjaya negatif dapat merancang strategi intervensi yang sesuai (Hang Jo et al., 2016; Andrews et al., 2014; Sidiropoulou-Dimakakou, et al., 2012; Thrift, et al., 2012). Sementara konsep efikasi sendiri pula ditakrifkan sebagai individu dapat membuat pertimbangan keupayaan-keupayaan mereka untuk menyusun dan melaksanakan jalan tindakan yang dikehendaki untuk mencapai matlamat yang dikehendaki. Ianya bukan sahaja memiliki kemahiran dan pengetahuan berkaitan kerjayanya, tetapi juga mampu untuk membuat pertimbangan-pertimbangan yang perlu dilakukan berdasarkan ilmu pengetahuan dan kemahiran-kemahiran yang dimiliki (Bandura, 1986). Fungsi efikasi sendiri berperanan sebagai pengatur yang melibatkan proses-proses pemikiran, dorongan motivasi, afektif dan fisiologi. Individu sentiasa mencari peluang untuk meningkatkan prestasi diri dengan mewujudkan keyakinan dan kepercayaan terhadap sesuatu tindakan. Faktor inilah yang

mendorong individu bertindak berdasarkan tahap keyakinan dan kepercayaan diri terhadap sesuatu tugas atau aktiviti.

Perbincangan tersebut menjelaskan pemikiran kerjaya dan efikasi sendiri kerjaya merupakan elemen yang dapat mengukur tahap kesediaan kerjaya dalam proses perkembangan kerjaya individu dan elemen ini boleh dipelajari dan dipertingkatkan melalui satu kaedah yang sistematik. Menurut Kristin, (2009) menyatakan pemboleh ubah efikasi sendiri mempunyai perkaitan yang rapat dengan pemboleh ubah pemikiran kerjaya. Individu yang mempunyai efikasi sendiri yang tinggi juga mempunyai pemikiran kerjaya yang positif. Sebaliknya, mereka yang mempunyai efikasi sendiri yang rendah sukar untuk membuat keputusan kerjaya dan mengelak untuk terlibat dengan aktiviti membuat keputusan kerjaya kerana mereka merasakan tidak mempunyai keupayaan dan keyakinan dengan diri dan kesannya meningkatkan tekanan dan kebimbangan (Atta, Akhter, Shujja, & Shujaat, 2013).

Secara keseluruhannya, dapatlah dirumuskan bahawa perkembangan kerjaya pelajar universiti dapat dijelaskan berada pada peringkat kritikal dalam proses membuat keputusan kerjaya. Mereka berada pada tahap transisi antara pendidikan dan kerjaya dalam tempoh 3 – 6 tahun (Hooley, et al., 2011; & Murphy, et al., 2010). Selain dari faktor pencapaian akademik, perancangan kerjaya merupakan faktor penting yang perlu diberi perhatian oleh mereka. Jika disorot kembali kemahiran kebolehpasaran graduan yang diperlukan oleh pasaran kerja pada abad ke-21 ini jelas menggambarkan pelajar IPT sekarang ini perlu mempersiapkan diri dengan kemahiran tinggi (IPPTN, 2003). Situasi ini dapat difahami bahawa terdapat faktor psikologi dalam perkembangan kerjaya yang boleh dikaitkan dengan keupayaan membuat keputusan kerjaya dan efikasi sendiri kerjaya. Keupayaan membuat keputusan kerjaya dan efikasi sendiri kerjaya boleh ditingkatkan melalui pendidikan samaada secara formal atau pun tidak formal. Pendidikan secara formal adalah penerapan dalam kurikulum kerja kursus atau program. Kursus kerjaya dapat membantu pelajar meingkatkan keupayaan dalam membuat penerokaan kerjaya (Raysen Cheung & Qiuping Jin, 2016); meningkatkan kesediaan kerjaya (Reardon, 2015).

Sementara pendidikan secara tidak formal adalah melalui program perkembangan kerjaya seperti bengkel/ceramah kerjaya (penulisan resume, menghadiri temuduga, *job hunting*, dan sebagainya). Dengan memahami keperluan pelajar dalam membuat keputusan kerjaya dapat membantu mereka untuk merancang dan membina intervensi kerjaya yang sesuai (Niles & Harris-Bowlsbey, 2013; Whiston & Blustein, 2013). Program perkembangan kerjaya yang sesuai seperti kursus kerjaya dalam bentuk kurikulum dapat membantu pelajar meningkatkan keupayaan mereka membuat perancangan kerjaya dan lebih bersedia menghadapi alam pekerjaan (Reardon, Melvin, Mc Clain, Peterson & Bowman (2015); serta mengurus penempatan kerjaya (Taylor & Hooley, 2014). Jesser (1976), mencadangkan pembangunan program kerjaya perlu melibatkan fasa-fasa seperti (i) membuat perancangan awal; (ii) menjalankan kajian analisis keperluan; (iii) mereka bentuk program kerjaya yang sesuai; (iv) melaksanakan program kerjaya; dan (v) menilai dan menyemak hasil program.

Program kerjaya adalah bertujuan untuk menyediakan pendidikan kerjaya kepada pelajar berkaitan dengan kesedaran tentang dunia pekerjaan, orientasi luas untuk pekerjaan (profesional dan bukan profesional), penerokaan yang mendalam terhadap kelompok terpilih, kesediaan kerjaya dan pemahaman tentang sistem ekonomi di mana pekerjaan adalah sebahagian dan penempatan semua untuk pelajar (Brown, 2007). Sementara, modul didefinisikan sebagai satu set lengkap dan unit bebas yang dirancang dalam aktiviti pembelajaran untuk membantu pelajar mencapai objektif yang ditetapkan (Goldschmid & Goldschmid 1972). Russell (1974) mendefinisikan modul sebagai satu pakej pengajaran berkaitan dengan satu unit konsep mata pelajaran. Dengan menggunakan modul sebagai intervensi dalam program kerjaya merupakan satu pendekatan yang berstruktur dan terancang. Telah terbukti, bahawa program kerjaya dapat meningkatkan kesediaan kerjaya pelajar khususnya dalam aspek perancangan kerjaya bagi memenuhi keperluan pasaran pekerjaan (Hansen, Jackson, & Pedersen, 2016; Greene & Staff, 2012).

1.3 Pernyataan Masalah

Kajian-kajian lepas mendapati pelajar universiti awam berhadapan dengan isu kesediaan kerjaya. Isu ini ada kaitannya dengan proses perkembangan kerjaya pelajar ijazah pertama di universiti dalam tempoh pengajian antara 3 hingga 6 tahun. Tempoh ini juga disebut sebagai transisi antara pendidikan dan kerjaya yang memerlukan pelajar mempunyai kesediaan kerjaya yang tinggi (Dyrda, et al., 2017). Dalam konteks ini, kesediaan kerjaya pelajar universiti diukur berdasarkan pemboleh ubah keupayaan ketidakfungsian pemikiran kerjaya dan efikasi sendiri kerjaya. Kedua-dua pemboleh ubah ini dapat menentukan perkembangan kerjaya seseorang (Hirschi, Herrmann dan Keller, 2015; Sampson et al., 2013). Di samping itu, kesediaan kerjaya juga dipengaruhi oleh faktor luaran iaitu keluarga, sosial, ekonomi dan organisasi (Sampson et al., 2013). Terdapat pelajar yang mengikuti bidang pengajian bukan pilihan diri sendiri tetapi disebabkan oleh faktor lain seperti ibu bapa, ahli keluarga (Sampson et al., 2013; Fan, Cheung, Leong, & Cheung, 2014), ikutan rakan, kelayakan dan pencapaian akademik di peringkat sekolah menengah (Zalizan Mohd Jelas et al., 2013).

Kajian lepas mendapati pelajar universiti kurang berkeyakinan pada tahap keupayaan mereka sendiri untuk berjaya dalam akademik dan menjalankan tugas-tugas mereka dalam kerjaya yang ingin diceburi (Amla Mohd Salleh, 2010; & Zalizan, et al., 2013). Di samping, tahap kematangan kerjaya, efikasi sendiri kerjaya dan keupayaan membuat keputusan kerjaya responden kajian berada pada tahap sederhana dan rendah (Mohd Izwan Mahmud, Amla Mohd Salleh, Zalizan Mohd Jelas, Norzaini Azman & Abu Yazid Abu Bakar, 2016; Zalizan Mohd Jelas et al., 2013). Terdapat juga pelajar yang kurang keyakinan untuk membuat pemilihan kerjaya diri sendiri, efikasi kendirinya yang lemah menyebabkan kesukaran untuk menampakkan bentuk-bentuk tugas kerjaya yang ingin dipilih (Kristin, 2013; & Sidiropoulou-Dimakakoulou et al., 2012). Faktor-faktor ini merupakan penyumbang kepada ketidakupayaan graduan untuk membuat keputusan kerjaya kerana mempunyai pemikiran kerjaya yang negatif (IPPTN, 2003; & Sampson et al., 2013).

Hasil penelitian terhadap Laporan Kajian Pengesanan Graduan (LKPG) antara tahun 2006 hingga 2014 memperlihatkan trend tidak berubah di mana graduan yang tidak bekerja selepas enam bulan tamat pengajian (Kementerian Pendidikan Tinggi, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 & 2015). Di samping itu terdapat juga graduan yang bekerja pula, bekerja dalam bidang yang tidak sesuai dengan pendidikan di universiti (Norida et al., 2014). Isu ini mendapat perhatian pihak universiti dan kementerian dalam mencari jalan penyelesaian bagi menangani isu graduan yang tidak mendapat pekerjaan selepas enam bulan tamat pengajian. Antara faktor-faktor mengapa keluaran institusi pendidikan tinggi sukar mendapat tempat di pasaran pekerjaan adalah kerana mereka tidak mempunyai keupayaan meyakinkan majikan dari segi keperibadian, penampilan, keyakinan diri, tidak mahir berkomunikasi, tiada kemahiran membuat keputusan dan tidak mampu bekerja secara berkumpulan (Institut Penyelidikan Pendidikan Tinggi Negara -IPPTN, 2003), tahap kesediaan yang rendah seperti tidak yakin, sikap negatif, tidak ada kemahiran mencari kerja dan masalah kemahiran komunikasi (Norida et al., 2014). Dalam konteks perkembangan kerjaya, graduan yang tidak bekerja selepas tamat belajar adalah tidak mempunyai tahap kesedaran kerjaya dan kematangan kerjaya yang tinggi (IPPTN, 2003) di samping mempunyai pemikiran kerjaya negatif (Reardon et al., 2013; Sampson et al., 2012; Kleiman, 2004; Sidiropoulou-Dimakakou et al., 2012) dan efikasi sendiri kerjaya rendah (Zalisan Mohd Jelas et al., 2013).

Berdasarkan perbincangan tersebut, cabaran universiti masa kini sesuai dengan keperluan semasa untuk, menyediakan pelajar dengan kemahiran yang sesuai dengan minat, kebolehan dan bakat mereka, meningkatkan kemahiran membuat keputusan dan kemahiran mencari maklumat, serta hubungan interpersonal. Ini kerana tahap pendidikan dan kemahiran yang lebih tinggi dilihat menjadi asas utama yang diperlukan untuk membolehkan sesebuah negara itu bersaing dalam era globalisasi dan sektor berasaskan pengetahuan. Sehubungan itu, dalam memahami isu dalam kalangan graduan yang memberi kesan kepada kebolehpasaran dan kebolehdapatan kerja menunjukkan faktor psikologi seperti keupayaan membuat keputusan kerjaya (ketidakfungsian pemikiran kerjaya) dan efikasi sendiri kerjaya turut mempengaruhi kesediaan kerjaya seseorang. Oleh itu, intervensi kerjaya yang bersesuaian diperlukan untuk meningkatkan kesediaan kerjaya pelajar bagi memenuhi keperluan pasaran pekerjaan (Mohd Izwan Mahmud, et al., 2017; Wright, 2017; Ceschi, Costantini, Phillips, & Sartori, 2017; Hansen, Jackson, & Pedersen, 2016; Chang & Edward, 2015; Taylor & Hooley, 2014; Maietta, 2013; Maietta, 2013; Greene & Staff, 2012; & Gallas & Lenz., 2011) dan sekali gus membantu pelajar mengurangkan pemikiran kerjaya negatif serta meningkatkan efikasi sendiri kerjaya (Belsler, Prescod, Daire, Dagley, & Young, 2017; Hang Jo, Young-An Ra, Juyoung Lee, & Won Ho Kim, 2016; Boyoung Kim, et al., 2015; Bullock-Yowell, Andrews, McConnell, & Campbell, (2012) Bullock yowell, 2013, & Atta, et al., 2013).

Tinjauan terhadap kajian-kajian lepas berkaitan pembinaan modul dan menguji keberkesanan modul sebagai intervensi dalam program kerjaya merupakan satu pendekatan yang berstruktur antaranya *Modul Merancang Kerjaya* (Amla Mohd Salleh, Mizan Adiliah Ibrahim dan Salleh Amat 1997); *Modul Perkembangan Kerjaya Bersepadu* (Sidek Mohd Noah, 1992); *Modul Program Maju Diri* (Jamaludin Ahmad, 2002); *Bengkel Merancang Kerjaya* (Abdul Halit Hanid, 2007); *Modul Kembara Kerjaya* (Mohd Ali Jamaat, 2010); *Program Ekplorasi Kerjaya* (Lau Poh Li, 2011); dan *Modul Penyesuaian Pemikiran Kerjaya* (Nur Liyana Ibrahim, 2016). Sementara di luar

negara, kajian keberkesanan intervensi kerjaya telah dijalankan antaranya kajian oleh Kleiman, Gati, Peterson, Sampson, Reardon dan Lenz (2004); Hirschi dan Lage (2007); Scott dan Ciani (2008); Hirschi dan Lage (2008); Paivandy, Bullock, Reardon dan Kelly (2008) Hirschi dan Lage (2008b); Tarigan dan Wimbari (2011); Koivisto dan Vinokur (2011); Sidiropoulou-Dimakakou et al. (2012); Thrift et al. (2012); Perry (2012); Essig dan Kelly (2013); Tirpak dan Schollosser (2013) Janeiro, Mota, dan Ribas, (2014); Andrews et al. (2014); Brooks (2014); Mc Dow dan Zabrocky (2015); Cheng dan Jin (2015); Taylor dan Hooley (2015), dan Chiesem Massei dan Guglielmi (2016). Kajian-kajian tersebut menunjukkan penggunaan modul atau intervensi kerjaya memberi kesan yang positif kepada pemboleh ubah yang dikaji.

Bagaimana pun, kajian pembinaan modul berdasarkan teori kerjaya yang berkaitan adalah penting dijadikan asas. Dalam kajian ini, teori kerjaya *Cognitive Information Processing (CIP)* digunakan kerana teori ini menekankan aspek penyelesaian masalah dan membuat keputusan kerjaya; memahami kesan positif dan negatif ke atas meta kognitif dalam konteks penyelesaian masalah dan membuat keputusan kerjaya; dan konsep asas bagi reka bentuk interaksi untuk meningkatkan kemahiran dalam menyelesaikan masalah kerjaya yang dipengaruhi oleh gangguan pemikiran (Bertoch, Lenz, Reardon, & Peterson, 2013) dan membuat keputusan (Peterson, Sampson, Reardon & Lenz, 1996). Dalam erti kata lain, pendekatan ini merupakan proses perkembangan kerjaya yang mengaplikasikan model membuat keputusan kerjaya (Paivandy et al., 2008). Unikunya teori ini berbanding teori kerjaya lain adalah kerana teori ini memberi fokus kepada kognitif, emosi, pembelajaran, membuat keputusan dan praktis (Reardon, Lenz, Sampson, & Peterson, 2011).

Justifikasinya, sehingga kini, belum ada kajian pembinaan modul yang dijalankan khusus ke atas pelajar universiti dalam negara. Buktinya, hanya terdapat satu kajian dalam Negara berkaitan pembinaan modul berdasarkan teori *CIP* yang diuji ke atas pelajar tingkatan empat (Nur Liyana Ibrahim, 2016) dan kajian luar Negara (Osborn, Hayden, Peterson & Sampson, 2016; Bullock et al., 2014; Thrift et al., 2012; & Perry, 2012) mendapati intervensi *CIP* berkesan mengurangkan ketidakfungsian pemikiran kerjaya dan berkeupayaan membuat keputusan kerjaya. Justeru, dapatlah dibuat rumusan bahawa keperluan kajian terhadap pembinaan modul sebagai strategi intervensi kerjaya di universiti memerlukan perkara berikut (i) menjalankan kajian isu atau fenomena yang sedang berlaku; (ii) menerapkan aplikasi teori kaunseling dan kerjaya dalam pembinaan modul; (iii) menguji kesahan dan kebolehpercayaan modul/instrumen; (iv) melaksanakan modul berdasarkan kesesuaian populasi atau sasaran; dan (v) membuat penilaian berterusan terhadap setiap aktiviti yang terdapat dalam modul serta (vi) membuat penambahbaikan berterusan terhadap modul/instrumen (Sampson, et al., 2013; Mohd Izwan Mahmud, et al., 2016).

1.4 Objektif Kajian

Objektif kajian dapat dikategorikan kepada objektif umum dan objektif khusus.

1.4.1 Objektif Umum

Untuk membina dan menguji keberkesanan Modul Kesediaan Kerjaya *Cognitive Information Processing* (MKK-CIP) terhadap kesediaan kerjaya pelajar ijazah pertama di sebuah universiti awam.

1.4.2 Objektif Khusus

- i. Untuk menguji kesahan dan kebolehpercayaan Modul Kesediaan Kerjaya *Cognitive Information Processing* (MKK-CIP);
- ii. Untuk mengukur tahap ketidakfungsian pemikiran kerjaya dan efikasi sendiri kerjaya pelajar ijazah pertama;
- iii. Untuk menilai keberkesanan Modul Kesediaan Kerjaya *Cognitive Information Processing* (MKK-CIP) terhadap ketidakfungsian pemikiran kerjaya pelajar ijazah pertama;
- iv. Untuk menilai keberkesanan Modul Kesediaan Kerjaya *Cognitive Information Processing* (MKK-CIP) terhadap efikasi sendiri kerjaya pelajar ijazah pertama.

1.5 Persoalan Kajian

- i. Apakah terdapat kesahan dan kebolehpercayaan Modul Kesediaan Kerjaya *Cognitive Information Processing* (MKK-CIP)?
- ii. Apakah tahap ketidakfungsian pemikiran kerjaya dan efikasi sendiri kerjaya pelajar ijazah pertama?
- iii. Apakah keberkesanan Modul Kesediaan Kerjaya *Cognitive Information Processing* (MKK-CIP) terhadap ketidakfungsian pemikiran kerjaya pelajar ijazah pertama?
- iv. Apakah keberkesanan Modul Kesediaan Kerjaya *Cognitive Information Processing* (MKK-CIP) terhadap efikasi sendiri kerjaya pelajar ijazah pertama?

1.6 Hipotesis Kajian

Hipotesis digunakan untuk meramal perubahan terhadap pemboleh ubah yang menjelaskan jangkaan mengenai arah hubungan antara dua atau lebih pemboleh ubah (Tuckman, 2012; & Sidek Mohd Noah, 2002). Sementara White & McBurney (2013) mendefinisikan hipotesis adalah kenyataan yang dianggap benar bagi tujuan menguji keabsahannya. Bagi Fraenkel, Wallen dan Hyun (2012) menyatakan hipotesis sebagai satu kenyataan kajian berdasarkan jangkaan berkaitan sesuatu kajian dan biasanya pengkaji menetapkan sebelum kajian dilakukan. Terdapat dua jenis hipotesis kajian iaitu hipotesis nol dan hipotesis alternatif yang terdiri daripada hipotesis berarah dan tidak berarah (Halilah Haron, 2010; McMillan & Schumacher, 2006). Dalam kajian ini, hipotesis alternatif (H_a) digunakan kerana berdasarkan kajian lepas yang berkaitan

menunjukkan terdapat perbezaan signifikan antara ujian pra dan ujian pasca. Selain itu juga, terdapat perbezaan antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan. Oleh itu, pemilihan hipotesis alternatif (Ha) dalam kajian ini adalah berdasarkan kajian-kajian lepas yang dapat membuktikan wujudnya perbezaan bagi kesan rawatan yang diberikan.

Hipotesis Alternatif

Dalam kajian ini juga Hipotesis alternatif (Ha) dinyatakan mengikut pembahagian pemboleh ubah iaitu (i) pemboleh ubah ketidakfungsian pemikiran kerjaya (sub skala kekeliruan membuat keputusan, kebimbangan komitmen dan konflik luaran) dan (ii) pemboleh ubah efikasi sendiri kerjaya (sub skala mengenal diri, maklumat pekerjaan, matlamat pilihan, perancangan dan penyelesaian masalah). Terdapat enam Hipotesis alternatif (Ha) yang mewakili dua pemboleh ubah tersebut. Dengan menggunakan jenis Hipotesis alternatif (Ha) tidak berarah kerana pengkaji meramalkan bahawa terdapat perbezaan skor min antara kumpulan kawalan dan rawatan, tetapi tidak meramalkan kumpulan mana yang lebih tinggi atau sebaliknya (Chua, 2006). Dalam erti kata lain, jangkaan kesan rawatan dinyatakan dalam hipotesis dalam bentuk umum untuk melihat kesan bagi dua kumpulan dan kesan bagi ujian pra, ujian pasca dan ujian susulan. Berikut adalah enam hipotesis alternatif (Ha) yang digunakan untuk menjawab objektif kajian ketiga dan keempat.

Objektif 3: Untuk menilai keberkesanan Modul Kesediaan Kerjaya *CIP* (MKK-*CIP*) terhadap ketidakfungsian pemikiran kerjaya pelajar ijazah pertama.

- H_{a1}: Terdapat perbezaan signifikan dalam ujian pra, ujian pasca dan ujian susulan bagi pemboleh ubah ketidakfungsian pemikiran kerjaya (sub skala kekeliruan membuat keputusan, kebimbangan komitmen dan konflik luaran) antara KEB, KEK dan KK.
- H_{a2}: Terdapat perbezaan signifikan dalam ujian pasca bagi pemboleh ubah ketidakfungsian pemikiran kerjaya (sub skala kekeliruan membuat keputusan, kebimbangan komitmen dan konflik luaran) antara KEB, KEK dan KK.
- H_{a3}: Terdapat perbezaan signifikan dalam ujian pasca dan ujian susulan bagi pemboleh ubah ketidakfungsian pemikiran kerjaya (sub skala kekeliruan membuat keputusan, kebimbangan komitmen dan konflik luaran) antara KEB, KEK dan KK.

Objektif 4: Untuk menilai keberkesanan Modul Kesediaan Kerjaya *CIP* (MKK-*CIP*) terhadap efikasi sendiri kerjaya pelajar ijazah pertama.

- H_{a4}: Terdapat perbezaan signifikan dalam ujian pra, ujian pasca dan ujian susulan bagi pemboleh ubah efikasi sendiri kerjaya (sub skala mengenal diri, maklumat pekerjaan, matlamat pilihan, perancangan dan penyelesaian masalah) antara KEB, KEK dan KK.
- H_{a5}: Terdapat perbezaan signifikan dalam ujian pasca bagi pemboleh ubah efikasi sendiri kerjaya (sub skala mengenal diri, maklumat pekerjaan, matlamat pilihan, perancangan dan penyelesaian masalah) antara KEB, KEK dan KK.

H_{a6}: Terdapat perbezaan signifikan dalam ujian pasca dan ujian susulan bagi pemboleh ubah efikasi sendiri kerjaya (sub skala mengenal diri, maklumat pekerjaan, matlamat pilihan, perancangan dan penyelesaian masalah) antara KEB, KEK dan KK.

1.7 Signifikan Kajian

Signifikan kajian atau kepentingan kajian merupakan satu bentuk sumbangan pengetahuan baru samaada dalam konteks teori dan juga praktis. Bahagian ini membincangkan sumbangan kajian dari aspek teori termasuklah sumbangan pengetahuan baru, aplikasi intervensi kerjaya dan kaitan dengan teori-teori kerjaya yang lain. Sementara signifikan terhadap praktis termasuklah pelajar, pusat kaunseling dan kerjaya, universiti, Kementerian Pendidikan Tinggi Malaysia, dan penyelidikan lanjutan.

1.7.1 Signifikan Kajian Kepada Teori

Kajian-kajian lepas yang menggunakan teori *Cognitive Information Processing (CIP)* khususnya dengan mengaplikasikan *CTI workbook* (Thrift et al., 2012) dan aplikasi piramid *CIP* (Hirschi & Läge, 2008) *CIP Career Decision Making Tools* (Shelby, 2010) dapat menjelaskan berkaitan dengan pemikiran kerjaya negatif dapat ditingkatkan melalui intervensi yang sesuai (Kristin, 2010). Bahkan kajian-kajian tersebut telah menunjukkan terdapat kesan yang positif terhadap perkembangan kerjaya pelajar. Sementara dari aspek pelaksanaan program kerjaya pula, Zunker (1998), telah mencadangkan tiga jenis bengkel psiko-pendidikan iaitu (i) kemahiran pencarian kerja; (ii) persekitaran pekerjaan dan; (iii) kemahiran gaya hidup. Sementara Spokane (1991) pula, mencadangkan beberapa jenis intervensi kerjaya antaranya kaunseling kerjaya individu, penilaian, membuat keputusan kerjaya dan interaksi kumpulan. Manakala Sampson et al. (1991) mencadangkan beberapa elemen yang boleh diambil kira dalam pembinaan dan pelaksanaan sesuatu intervensi antaranya ialah temu bual awal, penilaian awal, mendefinisi masalah, penetapan matlamat, perancangan pembelajaran individu, mengambil tindakan, dan tindakan susulan.

Berdasarkan cadangan-cadangan tersebut, kajian berbentuk aplikasi teori dalam intervensi kerjaya telah dijalankan dengan menggunakan teori *CIP*. Kajian ini dapat membuka ruang baru terhadap memahami kesediaan kerjaya pelajar universiti bersandarkan teori *CIP*. Teori ini bukan asing lagi dalam kajian intervensi di luar negara seperti kajian oleh Thrift et al. (2012) yang menggunakan *CTI workbook*. Bagaimana pun kajian dalam negara khususnya dalam memahami kesediaan kerjaya pelajar universiti merupakan satu kajian yang baru dan perlu diterokai khususnya berkaitan dengan menguji kesan penggunaan modul sebagai intervensi kerjaya. Melalui konsep piramid pemprosesan maklumat *CIP* dapat menghasilkan sub modul yang dikenali dengan sub modul pengetahuan, sub modul membuat keputusan dan sub modul pemprosesan eksekutif.

1.7.2 Signifikan Kajian Kepada Praktis

Pendidikan dan kerjaya merupakan dua elemen yang saling berkait di antara satu dengan yang lain. Pendidikan lazimnya dikaitkan dengan pencapaian akademik yang akan menentukan arah atau pilihan kerjaya. Bagaimana pun pencapaian akademik bukanlah ukuran dalam menentukan pemilihan kerjaya seseorang tetapi faktor psikologi juga dilihat sebagai pemboleh ubah yang penting dalam proses perkembangan kerjaya individu (Sampson et al., 2013). Antara faktor tersebut adalah minat kerjaya, pilihan kerjaya, efikasi sendiri, keupayaan membuat keputusan, dan personaliti (Zalizan Mohd Jelas et al., 2013). Selain faktor minat merupakan isu yang membelenggu sesetengah pelajar yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan persekitaran pembelajaran, bidang yang diikuti, tidak ada pilihan dan mengalami konflik-kendiri serta keupayaan membuat keputusan kerjaya juga menjadi penentu kepada bidang pendidikan dan kerjaya. Justeru, perkhidmatan kaunseling dan kerjaya di universiti merupakan perkhidmatan sokongan yang bertujuan untuk membantu pelajar supaya lebih bersedia menghadapi situasi pembelajaran dan memahami alam pekerjaan dalam persekitaran yang kian maju.

Secara umumnya, kepentingan kajian ini dilihat daripada lima sudut. Pertamanya, untuk membimbing pelajar mengenal pasti faktor psikologi yang mempengaruhi pemilihan bidang pengajian dan kesediaan kerjaya mereka di universiti termasuklah pengetahuan sendiri, kemahiran merancang kerjaya, kemahiran meneroka maklumat kerjaya, dan kemahiran persediaan mendapatkan kerja. Kedua, dengan pelaksanaan program psiko-pendidikan yang berbantuan modul kesediaan kerjaya kepada pelajar dapat membantu mereka membuat perancangan kerjaya dengan sistematik dan berkesan. Modul ini dibina bertujuan untuk membantu pelajar meningkatkan tahap kesediaan kerjaya. Mereka yang berhadapan dengan masalah tidak dapat membuat keputusan kerjaya atau tidak pasti dengan pilihan kerjaya menyebabkan berlakunya ketidakfungsian pemikiran dan kesukaran membuat keputusan kerjaya. Bagi Gysbers, (2013) menjelaskan kesediaan kerjaya merujuk kepada individu mengetahui kepentingan kejayaan atau pencapaian yang baik di universiti dan tamat belajar. Kefahaman ini membantu mereka untuk meneroka diri dan peluang pasaran kerja dengan mengikuti program kerjaya.

Ketiga, sumbangan dapatan kajian kepada perkhidmatan kaunseling dan kerjaya dalam melaksanakan program bimbingan dan kaunseling kerjaya di universiti. Modul sebagai instrumen untuk kaunselor universiti menjalankan program atau intervensi kerjaya yang sesuai dengan keperluan pelajar. Di samping dapat menggunakan penilaian keberkesanan secara berterusan untuk membuat pemantauan ke atas pelajar. Oleh itu, modul yang sesuai dengan sesuatu isu perkembangan kerjaya pelajar universiti dapat membantu kaunselor merancang program dan aktiviti secara sistematik dan penilaian yang standard. Keempat, pihak universiti juga mendapat manfaat daripada pembinaan modul ini iaitu penilaian atau instrumen yang terdapat dalam modul ini dapat mengukur tahap kesediaan kerjaya pelajar dari semasa ke semasa. Misalnya, melalui penilaian yang dilakukan ke atas sekumpulan pelajar, dapat mengkategorikan tahap-tahap kesediaan kerjaya mereka. Maka, hasil daripada dapatan tersebut dapat membantu pihak universiti merangka, merancang, dan melaksana program pembangunan kerjaya yang sesuai dengan tahap kesediaan kerjaya pelajar. Strategi ini merupakan cabaran universiti masa kini sesuai dengan keperluan semasa untuk, menyedia pelajar dengan kemahiran yang sesuai dengan minat, kebolehan dan bakat mereka, meningkatkan kemahiran membuat

keputusan dan kemahiran mencari maklumat, serta hubungan interpersonal (Suradi Salim, 1996).

Kelima, sebagai rujukan kepada pihak Kementerian Pendidikan Tinggi Malaysia (KPTM) dalam merangka dasar untuk memperkasa perkhidmatan kaunseling kerjaya di peringkat pendidikan tinggi. Modul yang dibina khusus kepada pelajar pendidikan tinggi ini menjadi pelengkap kepada proses perkembangan kerjaya iaitu transisi antara pendidikan dan kerjaya pelajar. Secara tidak langsung, pihak kementerian boleh mendapatkan data daripada setiap universiti berkenaan dengan tahap kesediaan kerjaya pelajar dan tahap keberkesanan modul yang telah dilaksanakan ke atas pelajar. Melalui data yang dikumpul secara konsisten ini dapat membantu mereka untuk merangka serta menggubal polisi yang berkaitan dengan program pembangunan kerjaya pelajar bermula dari peringkat pendidikan asas hinggalah kepada pendidikan tinggi.

Sementara dari aspek penyelidikan juga dapat memberi sumbangan kepada pengkaji akan datang dengan menjadikan modul ini sebagai sumber primer untuk memperluaskan kajian sama dalam konteks metodologi, adaptasi modul, dan perbandingan rawatan. Misalnya, limitasi persampelan kajian ini terbatas ke atas sebuah universiti awam sahaja. Kajian akan datang, boleh memperluaskan sampel kajian bagi semua universiti awam atau gabungan universiti awam dan swasta. Maka, diharapkan kesan dapatan kajian akan lebih menyeluruh dan dapat digeneralisasi kepada semua populasi pelajar universiti. Selain itu, kajian akan datang juga boleh menjalankan kajian untuk mengadaptasi kandungan modul kepada populasi khusus contohnya, graduan yang menganggur, pekerja berprestasi rendah, golongan wanita dan lain-lain.

Rentetan daripada kajian-kajian susulan yang menjadikan modul ini sebagai bahan atau metod kajian, berkemungkinan dapat menghasilkan satu modul yang boleh di patenkan serta dijadikan modul standard di peringkat nasional. Modul yang dapat dipatenkan mempunyai ciri-ciri kesahan dan kebolehpercayaan yang tinggi serta tahap keberkesanan yang baik dan konsisten. Jika situasi ini berlaku, tidak mustahil modul ini boleh dijadikan kurikulum standard bagi pendidikan tinggi di Malaysia seperti kursus-kursus wajib di universiti. Justeru, banyak kajian-kajian lepas berkaitan pembinaan modul kerjaya dapat memberi sumbangan yang banyak samaada kepada wujudnya pengetahuan baru dalam bidang dan sumbangan kepada praktis bimbingan dan kaunseling kerjaya. Telah terbukti melalui kajian Sidek Mohd Noah (2002), bahawa modul adalah satu kaedah yang berkesan untuk meningkatkan efikasi sendiri, kematangan kerjaya dan kebolehan merancang kerjaya. Kejayaan model-model pendidikan kerjaya menjelaskan beberapa perkara tentang pendekatan pengajaran-pembelajaran, keperluan pelajar-pelajar serta sikap pihak yang bertanggungjawab dalam sistem pendidikan (Amla Mohd Salleh, 2010).

1.8 Skop dan Limitasi Kajian

Kajian ini adalah kajian eksperimen menggunakan intervensi kerjaya untuk meningkatkan kesediaan kerjaya pelajar. Intervensi kerjaya dibina berdasarkan teori *CIP* yang dikenali sebagai *MKK-CIP*. Dalam kajian eksperimen, perbandingan dua

kumpulan rawatan iaitu Kumpulan Eksperimen Besar (KEB), Kumpulan Eksperimen Kecil (KEK) dan Kumpulan Kawalan (KK). Manakala kesediaan kerjaya diukur berdasarkan dua pemboleh ubah iaitu ketidakfungsian pemikiran kerjaya dan efikasi sendiri kerjaya. Skop kajian adalah fokus pada populasi pelajar ijazah pertama di salah sebuah universiti. Pemilihan sampel menggunakan kaedah rawak kelompok melibatkan pelajar tahun akhir pengajian kerana hasil kajian lepas menunjukkan pelajar tersebut berhadapan dengan isu kesediaan kerjaya rendah dan sederhana. Andaian intervensi dilakukan adalah merupakan satu hipotesis kaunseling kerjaya dengan andaian bahawa, pelajar di tahun akhir pengajian sudah dan telah mempunyai kesediaan kerjaya yang merangkumi efikasi sendiri kerjaya, dan keupayaan membuat keputusan kerjaya yang sepatutnya.

Di samping itu, kajian ini hanya terbatas kepada satu pembolehubah bebas sahaja iaitu modul MKK-*CIP* dan dua pemboleh ubah bersandar iaitu ketidakfungsian pemikiran kerjaya dan efikasi sendiri kerjaya. Pembolehubah lain seperti gender, status sosioekonomi, minat, motivasi, dan sebagainya tidak dikawal dalam kajian ini agar dapatan kajian boleh digeneralisasikan kepada populasi kajian. Manakala dari aspek kekerapan perjumpaan bagi kumpulan rawatan selama enam minggu yang melibatkan kekerapan pertemuan iaitu sekali seminggu sahaja. Kemungkinan ada ahli yang tidak dapat hadir untuk sesi rawatan secara konsisten. Kajian ini menggunakan reka bentuk kajian eksperimen jenis ujian pra, ujian pasca dan ujian susulan. Ujian pra diberikan kepada semua pelajar tahun akhir yang terlibat sebagai subjek kajian. Kemudian persampelan rawak berpasangan dijalankan untuk pemilihan antara Kumpulan Eksperimen Besar (KEB), Kumpulan Eksperimen Kecil (KEK) dan Kumpulan Kawalan (KK). Kaedah ini bertujuan untuk memastikan setiap kumpulan mempunyai skor yang sama dan hampir sama serta tidak mempunyai perbezaan signifikan. Intervensi modul MKK-*CIP* diberikan ke atas KEB dan KEK, sementara KK tidak mendapat sebarang rawatan.

1.9 Definisi Pemboleh Ubah dalam Kajian

Menurut Sidek Mohd Noah (2002) pembolehubah yang hendak dikaji perlu didefinisikan secara operasional. Oleh itu, bahagian ini menghuraikan definisi konseptual dan operasional bagi setiap pemboleh ubah yang terlibat dalam kajian ini iaitu program kerjaya psiko-pendidikan, modul, ketidakfungsian pemikiran kerjaya, efikasi sendiri kerjaya dan pelajar ijazah pertama.

1.9.1 Program Kerjaya Psiko-pendidikan

Jesser (1976) mendefinisikan pendidikan kerjaya adalah strategi pengajaran yang bertujuan untuk meningkatkan hasil pendidikan yang berkaitan dengan aktiviti pengajaran dan pembelajaran dengan konsep pembangunan kerjaya. Program kerjaya merangkumi elemen dunia akademik atau pendidikan dan kaitannya dengan dunia pekerjaan (Halasz & Kempton, 2000). Dalam ruang lingkup, pendidikan kerjaya merangkumi pengalaman pendidikan yang bermula daripada awal kanak-kanak dan berterusan sepanjang hayat individu (Hoyt, Evans, Mangum, Bowen, & Gale, 1977).

Program lengkap dan berstruktur berkaitan pendidikan kerjaya termasuk kesedaran tentang dunia pekerjaan, orientasi luas untuk pekerjaan (profesional dan bukan profesional), penerokaan yang mendalam terhadap kelompok terpilih, kesediaan kerjaya dan pemahaman tentang sistem ekonomi di mana pekerjaan adalah sebahagian dan penempatan semua untuk pelajar.

Sementara psiko-pendidikan adalah program perkembangan untuk mendidik dan membantu seseorang yang berhadapan dengan isu psikologikal seperti tekanan, kebimbangan, kecelaruan dan lain-lain (Corey & Corey, 2002). Daripada definisi tersebut dapat difahami bahawa pendidikan kerjaya merupakan aktiviti pengajaran dan pembelajaran yang berstruktur bertujuan menyediakan peluang kepada semua pelajar memahami keupayaan diri dan dunia pekerjaan (Niles & Harris-Bowlsbey, 2013) serta meningkatkan kemahiran khusus membuat keputusan kerjaya (Reardon et al., 2006). Penyampaian pendidikan kerjaya dalam bentuk program kerjaya psiko-pendidikan khusus yang menggunakan modul standard.

Maka dalam konteks kajian ini program kerjaya merupakan kaedah penyampaian intervensi yang menggunakan elemen psiko-pendidikan iaitu dalam bentuk bimbingan maklumat pendidikan dan psikologi dengan berbantuan modul. Dalam erti kata lain kaedah ini merupakan intervensi yang berbentuk bimbingan dan kaunseling dengan berbantuan modul yang berstruktur. Pelaksanaan program kerjaya psiko-pendidikan menggunakan modul MKK-CIP yang dibina berdasarkan teori CIP. Program ini mempunyai tiga kumpulan iaitu KEB, KEK dan KK. Kumpulan KEB dan KEK menerima intervensi yang sama tetapi kaedah penyampaian yang berbeza iaitu KEB dilaksanakan dalam bimbingan kelompok besar iaitu 30 orang dan lebih. Sementara KEK dilaksanakan dengan bilangan peserta yang kecil antara 10 hingga 15 orang. Bagaimana pun KK tidak menerima sebarang rawatan dan di kawal agar tidak terlibat dengan mana-mana program sepanjang rawatan diberikan kepada KEB dan KEK. Program ini menggunakan modul MKK-CIP sebagai rawatan yang mempunyai 13 aktiviti, enam sesi pertemuan dan 12 jam bersamaan dengan 720 minit secara bersemuka. Setiap kumpulan dikendalikan oleh seorang fasilitator yang terlatih.

1.9.2 Modul

Modul didefinisikan sebagai satu set lengkap dan unit bebas yang dirancang dalam aktiviti pembelajaran untuk membantu pelajar mencapai objektif yang ditetapkan (Goldschmid & Goldschmid, 1972). Russell (1974) mendefinisikan modul sebagai satu pakej pengajaran berkaitan dengan satu unit konsep mata pelajaran. Sementara Sidek Mohd Noah dan Jamaludin Ahmad (2005) telah mendefinisikan modul sebagai satu unit pengajaran dan pembelajaran yang membincangkan sesuatu tajuk tertentu secara sistematik dan berturutan bagi memudahkan pelajar belajar bersendirian supaya dapat menguasai sesuatu unit pembelajaran dengan mudah dan tepat. Modul dari aspek motivasi pula merupakan satu bahan, alat, dan sumber yang mengandungi pelbagai aktiviti yang telah dirancang secara sistematik bagi memudahkan pelajar mencapai dan menguasai objektif yang telah ditetapkan. Modul didefinisikan sebagai satu set lengkap dan unit bebas yang dirancang dalam aktiviti pembelajaran untuk membantu pelajar mencapai objektif yang ditetapkan (Goldschmid & Goldschmid, 1972; Dochy,

Wagemans, & Wolf, 1989). Dalam konteks pengajaran dan pembelajaran, modul merupakan satu set atau unit lengkap yang dibina bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemahiran tertentu (Sejpal, 2013).

Manakala dalam kajian ini, modul adalah satu set aktiviti yang lengkap merangkumi pendidikan dan latihan perkembangan kerjaya yang mempunyai objektif bagi setiap aktiviti untuk dicapai. Dan kandungan modul yang dibina pula adalah berasaskan teori *CIP* yang mempunyai tiga domain utama iaitu domain pengetahuan, domain membuat keputusan, dan domain pemrosesan eksekutif. Modul yang dikenali dengan Modul Kesediaan Kerjaya-*Cognitive Information Processing* MKK-*CIP* mengandungi tiga sub modul iaitu sub modul pengetahuan, sub modul membuat keputusan dan sub modul pemrosesan eksekutif. Daripada ketiga-tiga sub modul mengandungi 13 aktiviti bersamaan dengan 720 jam.

1.9.3 Kesiediaan Kerjaya

Keupayaan individu untuk membuat pilihan kerjaya yang sesuai dengan mengambil kira faktor yang mempengaruhi perkembangan kerjaya seperti keluarga, organisasi, sosial dan ekonomi (Sampson, Peterson, Reardon, & Lenz, 2002). Sementara Gysbers, (2013) pula menjelaskan kesiediaan kerjaya merujuk kepada individu mengetahui kepentingan kejayaan atau pencapaian yang baik di universiti dan tamat belajar. Kefahaman ini membantu mereka untuk meneroka diri dan peluang-peluang pasaran kerja dengan mengikuti program kerjaya. Selain itu, Lombardi, Conley, Seburn, dan Downs, (2012) dan Conley, (2011) telah mendefinisi kesiediaan kerjaya sebagai pengetahuan, kemahiran dan strategi pembelajaran dalam konteks permulaan belajar/latihan dalam laluan kerjaya termasuklah bersedia bekerja, latihan dalam pekerjaan jangkaan asas berkaitan dengan tingkah laku di tempat kerja dan pengetahuan spesifik. Bagaimana pun Bullock-yowell, Chason, Sampson, Lenz, dan Reardon, (2013); dan Conley (2010) menyatakan kesiediaan kerjaya merupakan strategi kognitif seperti kebolehan membuat interpretasi, penyelesaian masalah dan keupayaan membuat keputusan. Oleh itu, Gysbers dan Lapan (2009) telah mengenal pasti enam kemahiran kesiediaan kerjaya iaitu kecekapan sosial, kemahiran kepelbagaian, tabiat kerja positif, kualiti peribadi, personaliti dan emosi, dan keusahawanan.

Dalam konteks kajian ini, kesiediaan kerjaya merupakan keupayaan pelajar ijazah pertama yang berada di tahun akhir pengajian berkemampuan mengintegrasikan potensi diri dengan pengetahuan pekerjaan serta mempunyai keyakinan terhadap diri untuk membuat perancangan dan keputusan berkaitan dengan kerjaya. Kesiediaan kerjaya pelajar diukur berdasarkan dua pemboleh ubah utama iaitu ketidakfungsian pemikiran kerjaya dan efikasi sendiri kerjaya. Dalam kajian ini, kesiediaan kerjaya diukur melalui kajian eksperimen bagi menentukan keberkesanan intervensi kerjaya MKK-*CIP* dalam penilaian ujian pra, ujian pasca dan ujian susulan. Ketiga-tiga ujian ini menggunakan Soal selidik Kesiediaan Kerjaya yang mengandungi Bahagian A ialah maklumat berkaitan dengan latar belakang diri, bahagian B berkaitan dengan pendidikan dan kerjaya. Sementara bahagian C pula ialah ujian *Career Thought Inventory (CTI)* yang mengukur pemboleh ubah ketidakfungsian pemikiran kerjaya dan Bahagian D ialah

Ujian *Career Decision Self-Efficacy-Short Form (CDSE-SF)* yang mengukur efikasi sendiri kerjaya.

1.9.4 Ketidakfungsian Pemikiran Kerjaya

Menurut Sampson et al. (1996) ketidakfungsian pemikiran kerjaya merujuk kepada ciri-ciri seseorang tidak stabil dari segi psikologi. Individu yang tidak stabil dari segi psikologi berkecenderungan tidak mempunyai persepsi yang jelas dan stabil berkaitan dengan matlamat, minat dan bakat serta membuat keputusan. Pada masa yang sama mereka kurang berkeyakinan mengenai pilihan kerjaya dan bidang pengajian. Ini adalah kerana membuat keputusan kerjaya merupakan faktor perkembangan psikologi termasuklah proses penyelesaian masalah, termasuk proses-proses kognitif, afektif dan psikomotor yang diubah kepada penyelesaian yang dipilih ke dalam sesuatu tindakan (Sampson, Peterson, Reardon & Lenz, 2002 & 2004). Individu mengintegrasikan pengetahuan tentang diri sendiri dan pengetahuan tentang kerja untuk membuat pilihan kerjaya (Sampson, et al., 2002 & 2004). Ketidakfungsian pemikiran kerjaya menjelaskan tiga konstruk psikologi iaitu kekeliruan membuat keputusan, kebimbangan komitmen dan konflik luaran.

i. Kekeliruan Membuat Keputusan

Seseorang individu yang berhadapan dengan isu untuk memahami proses membuat keputusan yang bercelaru disebabkan oleh emosi yang negatif seperti kebimbangan, kemurungan dan putus asa. Emosi yang negatif mempengaruhi proses penyelesaian masalah secara rasional dan mengganggu proses membuat keputusan kerjaya.

ii. Kebimbangan Komitmen

Kebimbangan komitmen merujuk kepada ketidakupayaan seseorang dalam memberi komitmen terhadap pilihan kerjaya yang telah dibuat. Setiap orang mempunyai beberapa pilihan kerjaya dalam satu masa yang memerlukan mereka membuat keputusan terakhir dalam senarai pilihan yang ada. Dalam situasi ini juga, mereka tidak mampu untuk melepaskan pilihan alternatif yang kurang sesuai. Selain itu, mereka juga tidak berkeupayaan untuk melepaskan pilihan-pilihan yang kurang sesuai.

iii. Konflik Luaran

Konflik luaran merujuk kepada ketidakupayaan seseorang membezakan persepsi diri sendiri dengan persepsi orang lain sebagai input yang penting dalam proses membuat keputusan. Seseorang yang mempunyai konflik luaran tinggi menunjukkan wujudnya kebergantungan dengan orang lain yang signifikan seperti ibu bapa, keluarga, guru, rakan dan lain-lain dalam membuat keputusan kerjaya.

Dalam konteks kajian ini, ketidakfungsian pemikiran kerjaya diukur berdasarkan alat ujian *Career Thought Inventory (CTI)*. Ujian *CTI* mengukur ketidakfungsian pemikiran kerjaya yang berkaitan dengan lima fasa dalam proses membuat keputusan kerjaya iaitu *communication, analysis, synthesis, valuing, dan execution*. Alat ujian *CTI* mengandungi 48 item dan mengukur tiga sub skala iaitu kekeliruan membuat keputusan kerjaya, kebimbangan komitmen, and konflik luaran. Skala kekeliruan membuat keputusan kerjaya adalah merujuk kepada ketidakupayaan membuat dan mengekalkan proses membuat keputusan disebabkan oleh emosi yang lemah dan kurangnya kefahaman berkaitan dengan membuat keputusan. Manakala kebimbangan komitmen merujuk kepada ketidakupayaan untuk membuat komitmen terhadap pilihan kerjaya tertentu, serta wujudnya kebimbangan umum terhadap jangkaan hasil membuat keputusan. Kebimbangan yang wujud menyebabkan seseorang tidak dapat membuat keputusan. Sementara skala konflik luaran merujuk kepada ketidakupayaan untuk mengimbangi kepentingan persepsi diri dengan kepentingan input daripada orang lain yang signifikan, menyebabkan seseorang enggan untuk bertanggungjawab untuk membuat keputusan (Sampson, Peterson, Lenz, Reardon, & Saunders, 1998). Dalam kajian ini menggunakan ujian *CTI* yang telah diterjemah ke bahasa Melayu oleh Nur Liyana Ibrahim (2014).

1.9.5 Efikasi Kendiri Kerjaya

Efikasi kendiri kerjaya merupakan keyakinan individu terhadap sesuatu keupayaan untuk menyusun dan melaksanakan kognitif, tingkah laku dan kemahiran sosial yang diperlukan untuk kejayaan terhadap sesuatu tugas (Bandura, 1986). Sementara Paulsen dan Betz (2004) mendefinisikan efikasi kendiri kerjaya sebagai kepercayaan seseorang tentang kompetensi yang dimiliki terhadap tingkah laku yang diperlukan dalam kerjaya yang dipilih. Tingkah laku tersebut terdiri daripada penilaian diri, maklumat pekerjaan, matlamat pilihan, perancangan dan penyelesaian masalah.

Dalam konteks kajian ini, efikasi kendiri kerjaya pelajar universiti adalah menjelaskan berkaitan dengan kemampuan, keyakinan dan kepercayaan tentang diri sendiri berkaitan dengan perancangan kerjaya termasuklah membuat pilihan kerjaya, membuat keputusan kerjaya, mengambil tindakan terhadap keputusan dan bertanggungjawab terhadap keputusan yang diambil. Efikasi kendiri kerjaya diukur menggunakan instrumen *CDSE-SF* yang di bina oleh Betz et al. (1995), yang telah diterjemah ke Bahasa Melayu oleh Mohd Sani Ismail (2011). Tujuan instrumen ini digunakan, adalah untuk mengumpul data mengenai tahap keyakinan dan kepercayaan seseorang terhadap dirinya dalam membuat pemilihan kerjaya serta tahap kemampuannya dalam menceburi sesuatu kerjaya yang menjadi pilihannya Betz dan Taylor (1983); dan Betz et al. (1996). Soal selidik ini mengandungi 25 item yang dapat mengukur lima sub skala iaitu (i) mengenal diri; (ii) maklumat pekerjaan; (iii) matlamat pekerjaan; (iv) membuat perancangan kerjaya dan (v) membuat penyelesaian masalah.

1.9.6 Pelajar Ijazah Sarjana Muda

Merujuk kepada Akta Universiti dan Kolej Universiti 1971-AUKU (2012) mendefinisikan “pelajar” ertinya seseorang pelajar berdaftar, selain pelajar di institusi yang bersekutu dengan Universiti atau Kolej Universiti, yang mengikuti pengajian, pengajaran, latihan atau penyelidikan daripada apa-apa perihalan pada peringkat persediaan, pra ijazah, lepas ijazah atau lepas kedoktoran secara sepenuh masa atau sambilan dalam, oleh atau dari Universiti atau Kolej Universiti itu, dan termasuklah pembelajaran jarak jauh, luar kampus, pertukaran dan pelajar tidak berijazah.

Dalam konteks kajian ini, pelajar yang terlibat sebagai sampel kajian adalah semua pelajar ijazah sarjana muda tahun akhir pengajian di salah sebuah universiti awam di Malaysia. Semua pelajar tahun akhir pengajian adalah populasi sebenar dalam kajian ini, sementara persampelan kelompok digunakan untuk memilih satu fakulti daripada aliran sains sosial dan satu fakulti daripada aliran sains. Pemilihan dua fakulti daripada 9 fakulti terlibat dalam ujian pra untuk tapisan dan penentuan subjek kajian yang terlibat dalam kajian eksperimen. Proses pemilihan dan padanan dilakukan untuk memastikan sampel yang terlibat dalam kajian eksperimen memenuhi syarat skor min yang berada dalam lingkungan -1 dan +1 dipilih sebagai subjek kajian eksperimen.

1.10 Ringkasan

Kesediaan kerjaya merupakan elemen penting yang perlu diberi perhatian khususnya dalam kalangan pelajar universiti di mana proses pendidikan antara 3 hingga 5 tahun di universiti dan dinilai selepas bergraduan dengan sejauh mana kebolehpasaran dan kebolehdapatan kerja dapat dijadikan kayu ukur kepada kualiti sesebuah universiti. Melalui beberapa dasar kerajaan khususnya dalam mencapai Negara maju menjelang tahun 2020 seperti ETP, GTP, RMK10 dan RMK11, PSPSTN dan Pelan Induk Pendidikan Tinggi 2015 – 2025 menunjukkan perlunya peningkatan tenaga kerja yang kompeten bagi menyumbang kepada ekonomi Negara. Antara isu kebolehpasaran graduan yang dikaji melalui kajian pengesanan graduan dan kajian ekspektasi majikan mendapati graduan menghadapi kekurangan kemahiran tertentu yang diperlukan dalam pasaran pekerjaan.

Faktor psikologi seperti ketidakfungsian pemikiran kerjaya dan efikasi sendiri kerjaya merupakan aspek yang boleh diberi perhatian untuk membantu pelajar meningkatkan keyakinan diri dalam proses merancang kerjaya yang tersusun dan sistematik. Melalui pembinaan dan pelaksanaan modul kerjaya sebagai intervensi kepada pelajar yang berhadapan dengan kesediaan kerjaya rendah dan sederhana. Modul yang dibina dengan berdasarkan teori kerjaya *CIP* sesuai dengan pemboleh ubah yang dikaji iaitu ketidakfungsian pemikiran kerjaya dan efikasi sendiri kerjaya. Kedua-dua pemboleh ubah ini merupakan peramal kepada peningkatan kesediaan kerjaya pelajar jika intervensi yang sesuai dengan keperluan pelajar dilaksanakan.

BIBLIOGRAFI

- Abdul Hanid Halit. (2007). *Keberkesanan program kerjaya ke atas perkembangan kerjaya peringkat penerokaan dalam kalangan pelajar sekolah menengah di daerah Dungun, Terengganu, Malaysia*. Tesis Doktor Falsafah yang tidak diterbitkan. Universiti Putra Malaysia, Serdang Selangor.
- Abu Bakar Nordin. (1986). *Asas penilaian pendidikan*. Siri Maktab Perguruan. Petaling Jaya: Longman Malaysia Sdn. Bhd.
- Ahmad Jazimin, Abdul Malek Rahman, Mohamad Nasir, dan Mohammad Aziz Shah. (2011). *Modul kaunseling kelompok CTRT: Pendekatan menangani permasalahan disiplin pelajar*. Tanjung Malim: Universiti Pendidikan Sultan Idris.
- Akta Institusi Pendidikan Tinggi Swasta 1996. (1996). Seri Kembangan: International Law Book Service (dalam bahasa Melayu dan Inggeris).
- Amla Mohd Salleh & Zuria Mahmud. (2002). Pengaruh pembelajaran bermakna ke atas motivasi belajar pelajar berprestasi rendah: Satu kajian kes. *Proceeding ICEFA 2002*. Vol1., ms 324-333.
- Amla Mohd Salleh, (2010). *Pendidikan kerjaya dan pembangunan modal insan. Syarahan perdana UKM*. Bangi. Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Amla Mohd Salleh, Mizan Adiliah Ibrahim & Salleh Amat. (1997). "Modul Merancang Kerjaya". Laporan Kajian UKM Projek IRPA 02-02-0070, Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Amla Mohd Salleh, Syed Mohamad Abdullah, Zuria Mahmud, Ghavifekr, S., & Noriah Ishak. (2013). A structured career intervention program for academically challenged students. *Asia Pacific Education Review*, 14:209–219.
- Amla Mohd Salleh. (2010). *Kerjaya dan pembangunan modal insan*. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Andrews, L. M., Bullock-Yowell, E., Dahlen, E. R., & Nicholson, B. C. (2014). Can Perfectionism Affect Career Development? Exploring Career Thoughts and Self-Efficacy. *Journal of Counseling & Development*, 92(3), 270–279.
- Ary, D. & Jacobs L.C. (1976). *Introduction to statistics: Purpose and procedures*. USA: Holt, Rinehart and Winston, Inc.
- Ary, D. (1990). *Introduction to research in education*. USA: Holt, Rinehart and Winston, Inc.
- Atta, M., Akhter, N., Shujja, S., & Shujaat, JM. (2013). Impact of self-efficacy on negative career thoughts in university graduates. *International Journal of Business and Social Science*. 4(6), 263-270.
- Austin, R.K., Dahl, A.D. & Wagner, B.D. (2010). The roles of negative career thoughts and sense of coherence in predicting career decision status. *Canadian Journal of Counselling*, 44(1), 65-77.

- Azizi Yahaya, Shahrin Hashim, Jamaludin Ramli, Yuosf Boon & Abdul Rahim Hamdan. (2007). *Menguasai penyelidikan dalam pendidikan: teori, analisis dan interpretasi data*. Kuala Lumpur: PTS Professional Publishing Sdn. Bhd.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc.
- Bandura, A. (1986). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Bandura, A. (2003). *Self efficacy: the exercise of control*. Ed. ke-7. New York: Freeman and Company.
- Belser, C.T., Prescod, D.J., Daire, A.P., Dagley, M.A., & Young, C.Y. (2017). Predicting Undergraduate Student Retention in STEM Majors Based on Career Development Factors. *Career Development Quarterly*, 65(1), 88-93.
- Bertoch, S. C., Lenz, J. G., Reardon, R. C., & Peterson, G. W. (2013). Goal instability in relation to career thoughts, decision state, and performance in a career course. *Journal of Career Development*, 41(2), 104–121.
- Betz, N. E., & Taylor, K. M. (2001). Manual for the Career Decision Self-Efficacy Scale and CDSE–Short form. Unpublished manual.
- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the Career Decision - Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 4, 47–57.
- Betz, N., & Luzzo, D. (1996). Career assessment and the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4, 413-28.
- Betz, N.E. & Hackett, G. (2006). Career self-efficacy theory: Back to the future. *Journal of Career Assessment*, 14 : 3-11.
- Betz, N.E., & Hackett, G. (1983). The relationship of mathematics self efficacy expectations to the selection of science-based college majors. *Journal of Vocational Behavior*, 23 : 329-345.
- Betz, N.E., Hammond, M. & Multon, K. (2005). Reliability and Validity of Five-Level Response Continua for the Career Decision Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 13(2) : 131-149.
- Boyoung Kim, Bo Hyun Lee, Gyuyoung Ha, Hong Kwon Lee, & Sang Min Lee. (2015). Examining longitudinal relationships between dysfunctional career thoughts and career decision-making self-efficacy in school-to-work transition. *Journal of Career Development*. Vol. 42(6) 511-523.
- Brooks, D.L. (2014). *Underrepresented minorities and social cognitive career theory: An investigation of the effectiveness of increasing math and science interest and self-efficacy in the context of a healthcare career intervention with rural latino and white-identified middle school students*. Unpublished Doctoral Dissertation. The University of Iowa, Iowa City, Iowa.
- Brown, D. (2007). *Career information, career counseling and career development* (9th edition). Boston : Allyn and Bacon.

- Brown, S.D. & Lent, R.W. (1996). A social cognitive framework for career choice counseling. *The Career Development Quarterly*, 44 : 355-377.
- Bullock-Yowell, E., Andrews, L., McConnell, A., & Campbell, M. (2012). Unemployed adults' career thoughts, career self-efficacy, and interest: Any similarity to college students? *Journal of Employment Counseling*, 49, 18–30.
- Bullock-yowell, E., Chason, A. K., Sampson, J. P., Lenz, J. G., & Reardon, R. C. (2013). Relationships among Career Thoughts , Career Interests , and Career Decision State. *The Canadian Journal of Career Development/Revue Canadienne de Développement de Carrière*, 12(1), 39 - 47.
- Bullock-Yowell, E., Reed, C.A., Mohn, R.S., Galles, J., Peterson, G.W., & Reardon, R.C. (2015). Neuroticism, Negative Thinking, and Coping With Respect to Career Decision State. *The Career Development Quarterly*. 63(4), 333-347.
- Buyukgoze-Kavas, A. (2013). A psychometric evaluation of the Career Decision Self-Efficacy Scale– Short Form with Turkish University Students. *Journal of Career Assessment*.
- Carnevale, A. P. (2013). 21st century competencies for college and career readiness. *Career Development Quarterly*, 5–9. Retrieved from www.ncda.org/nhttps://georgetown.app.box.com/s/bx78k2iqtvof4gd7gz.
- Castro, E. L. (2013). Racialized readiness for college and career: toward an equity-grounded social science of intervention programming. *Community College Review*, 41(4), 292–310.
- Ceschi, A., Costantini, A., Phillips, S.D. & Sartori, R. (2017). The career decision-making competence: a new construct for the career realm. *European Journal of Training and Development*, 41(1), 8 – 27.
- Chang, Y., & Edwards, J. K. (2015). Examining the relationships among self-efficacy, coping, and job satisfaction using social career cognitive theory: An SEM Analysis, 23(1), 35–47.
- Chen, C.T. (2000). Extensions of the TOPSIS for group decision-making under fuzzy environment. *Fuzzy Sets and Systems* 2000, 114: 1-9.
- Cheung, R & Jin, Q. (2015). Impact of a career exploration course on career decision making, adaptability, and relational support in Hong Kong. *Journal of Career Assessment*. 1 – 16.
- Chiesa, R., Massei, F., & Guglielmi, D. (2016). Career decision-making self-efficacy change in italian high school students. *Journal of Counseling & Development*. 94, 210 – 224.
- Christensen, L.B. (2004). *Experimental methodology (Ninth Edition)*. Boston: Pearson Education Inc.
- Chua Bee Seok, Ferlis Bullare, & Jasmine Adela Mutang. (2015). *SPSS: Prinsip dan analisis data dalam sains tingkah laku*. Universiti Malaysia Sabah. Kota Kinabalu, Sabah.
- Chua Lee Chuan. (2006). Sample size estimation using krejcie and morgan and cohen statistical power analysis: a comparison. *Jurnal Penyelidikan IPBL*, Jilid 7, 79 – 86.

- Chua Y. P. (2006). *Kaedah dan statistik penyelidikan*. Shah Alam: McGraw-Hill Education.
- Chung, Y. B. (2002). Career decision-making self-efficacy and career commitment: gender and ethnic differences among college students. *Journal of Career Development*, 28(4) : 277-284.
- Cohen, J. (1992). Quantitative methods in psychology: A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155-159.
- Cohen, J. W. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd Edition)*. Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2003). *Research methods in education*. London: Croom Helm: Routledge Falmer. Retrieved from <http://books.google.com/books?id=5twk1pHwyL8C&pgis=1>.
- Conley, D. T. (2010). *College and career ready: Helping all students succeed beyond high school*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Conley, D. T. (2011). A complete definition of college and career readiness. Eugene, OR: Educational Policy Improvement Center. Retrieved from <http://www.epiconline.org/>.
- Conley, D. T. (2012). A complete definition of college and career readiness. Eugene, OR: *Educational Policy Improvement Center*. Retrieved from <http://www.epiconline.org>.
- Contrath, M. & Wene, J.E. (2011). *Career Based Intervention Graded Course of Study*. the Ohio Department of Education, Worthington, Ohio.
- Corey, M.S. & Corey, G. (2002). *Groups process and practice (Sixth Edition)*. Brooks/Cole: Pacific Grove.
- Crites, J. O. (1978). *Career maturity inventory*. Monterey, CA: CTB/McGraw Hill.
- Dambrowski, S.C. (2015). *Psychoeducational assesment and report writing*. Lawrenceville: Springer New York.
- Daniel C. Lustig, D.C., Yonghong Jade Xu, & Strauser, D.R. (2017). The Influence of family of origin relationships on career thoughts. *Journal of Career Development*, Vol. 44(1) 49-61.
- Dennis, A.D, Austin, R.K., Wagner, B.D., & Lukas, A. (2008). The relationship between negative career thoughts and emotional intelligence. *The Canadian Journal of Career Development*, 7(1), 4 – 10.
- Dieringer, D.D., Lenz, J.G., Hayden, S.C.W. & Peterson, G.W. (2017). The relation of negative career thoughts to depression and hopelessness. *The Career Development Quarterly*, 65(2), 159-172.
- Dochy, F.J.R.C., Wagemans, L.J.J.M & Wolf, H.C. de. (1989). Modularisation and student learning in modular instruction in relation with prior knowledge. *Reports Research/Technical (143)*. Open Univ., Heerlen, Netherlands.
- Donghyuck Lee, Peterson, G.W., Sampson, J.P., & Meejin Park. (2016). A cross-cultural comparison of negative career thoughts. *Journal of Career Assessment*. 24(4) 685-700.

- Dozier, V.C, Lenz, J.G., & Freeman, V. (2016). Using theory-based career assessments to connect career and mental health issues. *Career Planning and Adult Development JOURNAL*, 100 – 112.
- Dybwad, T.-E. (2009). Career maturity: a latent means and covariance structure analysis of Daidalos. *Scandinavian Journal of Psychology*, 50(2), 109–20.
- Erken Isik. (2013). Effect of interest inventory feedback on career decision self-efficacy among undergraduate students. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, 1437 – 1440.
- Essig, G.N. & Kelly, K.R. (2013). Comparison of the effectiveness of two assessment feedback models in reducing career indecision. *Journal of Career Assessment* 21(4) 519-536.
- Eunjooy Yang & Gysbers, N.C. (2007). Career transition of college seniors. *Career Development Quarterly*, 56, 157 – 170.
- Faezah Abd Ghani & Mazlan Aris. (2012). Pembinaan, kesahan dan kebolehpercayaan modul kemahiran mengawal stress kehidupan guru. *Jurnal Teknologi*. 58, 45–50.
- Fan, W., Cheung, F. M., Leong, F. T. L., & Cheung, S. F. (2014). Contributions of family factors to career readiness: A cross-cultural comparison. *The Career Development Quarterly*, 62(3), 194–209.
- Fouad, N.A, Shin-ye Kim, Arpita Ghosh, Wen-hsin Chang, & Catia Figueiredo. (2015). Family influence on career decision making: validation in India and the United States. *Journal of Career Assessment*, Vol. 24(1) 197-212.
- Fraenkel, J.R., Wallen, N.E., Hyun, H.H. (2012). *How to design and evaluate research in education (Eighth Edition)*. New York: McGraw-Hill Education.
- G*Power 3.1 manual (January 31, 2014) retrieved from www.gpower.hhu.de/fileadmin/.../AAP/gpower/GPowerManual.pdf
- Gall, M. D., Borg, W. R., & Gall, J. P. (1996). *Educational Research* (6th Ed.). White Plains, NY: Longman Publishers USA.
- Galles, J.A. & Lenz, J.G. (2011). Relationships among career thoughts, vocational identity, and calling: implications for practice. *The Career Development Quarterly*, 61, 40 – 50.
- Galles, J.A. & Lenz, J.G. (2013). Relationships Among Career Thoughts, Vocational Identity, and Calling: Implications for Practice. *The Career Development Quarterly*, 61, 240 – 248.
- Garcia, B.F, Restubog, S.L.D, Prashant Bordia, Sarbari Bordia, & Roxas, R.E. (2015). Career optimism: The roles of contextual support and career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*. 88, 10-18.
- Gay, L. R. & Airasian, P. (2003). *Educational research: Competencies for analysis and applications*. Ed. ke-7. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Gay. L.R. (1981). *Educational research*. New York: Macmill.
- Ghazali Darusalam & Sufean Hussin. (2016). *Metodologi penyelidikan dalam pendidikan: Amalan dan analisis kajian*. Universiti Malaya: Kuala Lumpur.

- Gillespie, J.E. (2001). *The effects of a communities of practice intervention on career decision making self-efficacy, locus of control and career maturity*. Unpublished Dissertation. University of Georgia, Athens.
- Ginevra, M.C., Nota, L. & Ferrari, L. (2015). Parental support in adolescents' career development: Parents' and children's perceptions. *The Career Development Quarterly*, 63(1) 2-15.
- Goldschmid, B & Goldschmid, M. L. (1972). *Modular instruction in higher education: A review*. Center for Learning and Development, McGill Univ., Montreal.
- Gonzalez, R. (2009). *Data analysis for experimental design*. Guilford Press:New York, London.
- Greene, K. M., & Staff, J. (2012). Career programming. *New Directions For Youth Development*. 134.
- Guan, P., Capeizo, A., Restubog, L.D., Read, S., Lajom, J.L. & Li, M., (2016). The role of traditionality in the relationships among parental support, career decision-making self-efficacy and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 114-123.
- Gysbers, N. C. (2013). Career-ready students: a goal of comprehensive school counseling programs. *The Career Development Quarterly*, 61 (September), 283–289.
- Hair, J.P., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.F. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspectives (Seventh Edition)*. Pearson Education Limited: Edinburg Gate, Harlow.
- Halasz, T.J. & Kempton, C.B. (2000). *Career planning workshops and courses (edited by Luzzo. Career counseling of college students*. America Psychological Association: Washington DC.
- Halilah Haron. (2010). *Understanding statistics with SPSS: A friendly approach*. University Publication Centre (UPENA). Shah Alam, Selangor.
- Hang Jo, Young-An Ra, Juyoung Lee, & Won Ho Kim. (2016). Impact of dysfunctional career thoughts on career decision self-efficacy and vocational identity. *The Career Development Quarterly*, 64, 333 – 344.
- Hansen, J.M., Jackson, A.P., and Pedersen, T.R. (2016). Career development courses and educational outcomes: do career courses make a difference?. *Journal of Career Development*, 1-15.
- Harris-Bowlsbey, J. (2013). Computer-assisted career guidance systems: A part of NCDA history. *Career Development Quarterly*, 61, 181-185.
- Hartung, P.J. (2016). Introduction to the special issue: Advancing career intervention for life design. *Career Development Quarterly*. 64 (1), 2 -3.
- Hasan, L.Z. (2015). Ready or not: career readiness informed by the career thoughts inventory. *Senior Research Projects. Paper 181.*, Retrieved from:http://knowledge.e.southern.edu/senior_research/181.
- Henderson, K.M. (2009). *The effects of a cognitive information processing career intervention on the dysfunctional career thoughts, locus of control, and career*

- decision self-efficacy of underprepared college students*. Unpublished Dissertation. Kansas State University, Manhattan, Kansas.
- Hertzog, M.A. (2008). Considerations in determining sample size for pilot studies. *Research in Nursing & Health*, 31, 180-191.
- Hirschi, A. (2011). Career-choice readiness in adolescence: Developmental trajectories and individual differences. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 340–348.
- Hirschi, A., & Lage, D. (2007). The Relation of Secondary Students' Career-Choice Readiness to a Six-Phase Model of Career Decision Making. *Journal of Career Development*.
- Hirschi, A., & Läge, D. (2008). Increasing the career choice readiness of young adolescents: An evaluation study. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 8, 95–110.
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1–10.
- Hooley, T., Marriott, J., & Sampson Jr, J.P. (2011). Fostering college and career readiness: How career development activities in schools impact on graduation rates and students' life success. *Research Report, International Centre for Guidance Studies (iCeGS)*, University of Derby, Derby.
- Hornyak, D.A. (2007). *Utilizing cognitive information processing theory to assess the effectiveness of discover on college students' career development*. Unpublished Dissertation. University of Pittsburgh, United States.
- Hoyt, K., Evans, R., Mangum, G., Bowen, E., & Gale, D. (1977). *Career education in the high school*. Olympus Publishing Company. Salt Lake City, Utah.
- Hsieh, H.-H., & Huang, J.-T. (2014). the effects of socioeconomic status and proactive personality on career decision self-efficacy. *The Career Development Quarterly*, 62(1), 29–43.
- Hughes, C. (2011). The influence of self-concept, parenting style and individualism–collectivism on career maturity in Australia and Thailand. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 11(3), 197–210.
- Institut Penyelidikan Pendidikan Tinggi Negara (IPPTN) (2003). Laporan Akhir Kajian Masalah Pengangguran di Kalangan Graduan. Pulau Pinang: Institut Penyelidikan Pendidikan Tinggi Negara (IPPTN).
- Introduction to Power Analysis. UCLA: Statistical Consulting Group. from <http://www.ats.ucla.edu/stat/sas/notes2/> (accessed May 3, 2015).
- Ishak Yussof, Ismail Rahmah, & Robiah Sidin. (2008). Graduan dan Alam Pekerjaan: Kes Siswazah UKM. *Akademika*, 72 (Januari), 3 - 24. Retrieved from <http://pkukmweb.ukm.my/~penerbit/akademika/jademik.html>.
- Islam, Rafikul, Abdul Hamid, Mohd Shukri Abd Manaf & Noor Hazilah. (2013). Enhancing graduates'employability skills: A Malaysian case. In: *Academy of International Business (MENA): Third Annual Conference 2013, 12-14 January, 2013, Cairo, Egypt.*, 1–17.

- Itamar Gati, I., & Levin, N. (2014). Counseling for career decision-making difficulties: Measures and methods. *Career Development Quarterly*, 62, 98-113.
- Jaffe, D. T., & Scott, C. D. (1991). Career development for empowerment in a changing work world. In Kummerow, J. M. (Ed.). *New Directions in Career Planning*, 33-59. Palo Alto, California: CPP Books.
- Jamaludin Ahmad & Sidek Mohd Noah. (2001). Pendekatan alternatif menentukan kesahan dan kebolehpercayaan modul program maju diri. Jabatan Pendidikan Selangor. *Jurnal PERKAMA* 9:97-118.
- Jamaludin Ahmad Aminuddin Hassan & Norhasni Zainal Abiddin. (2008). Developing validity and reliability of a drug addiction module among drug addicts who are undergoing treatment at rehabilitation centres. *The Journal of International Social Research*. 1/5, 47 – 57.
- Jamaludin Ahmad, Muhammad Asyraf Che Amat, Siti Norbaiti Yahaya, Rosdi Yusof & Siti Rahmah Alias. (2011). The construction, validity, reliability and effectiveness of drug rehabilitation module on self- concept of female addicts and motivation achievement of male addicts in Malaysia. *International Journal of Humanities and Social Science*, Vol. 1 No. 10, 217 – 228.
- Jamaludin Ahmad. (2002). *Kesahan, kebolehpercayaan dan keberkesanan modul program maju diri ke atas motivasi pencapaian di kalangan pelajar sekolah menengah negeri Selangor*. Tesis Doktor Falsafah yang tidak diterbitkan. Universiti Putra Malaysia, Serdang Selangor.
- Jamaludin Ahmad. (2008). *Modul dan pengendalian bimbingan kelompok*. Serdang: Universiti Putra Malaysia.
- James, P., Gary, W., Janet, G., Robert, C., Denise, E., Sampson, J. P., ... Saunders, D. E. (1999). The Use and Development of the Career Thoughts Inventory
- Janeiro, I. N., Mota, L. P., & Ribas, A. M. (2014). Effects of two types of career interventions on students with different career coping styles. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 115–124.
- Jasmi Talib, Amla Mohd Salleh, Salleh Amat, Ghavifekr, S., & Azlinda Mohd Ariff. (2014). Effect of career education module on career development of community college students. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*.
- Jesser, D. L. (1976). *Career education: A priority of the chief state school officers*. Olympus Publishing: Salt Lake City, Utah.
- Jim Stewart & Vanessa Knowles. (2000). "Graduate recruitment and selection: implications for HE, graduates and small business recruiters", *Career Development International*, Vol. 5 Iss 2 pp. 65 - 80.
- Jinliang Wang, Dajun Zhang, Jingjin Shao. (2010). Group training on the improvement of college students' career decision-making self-efficacy. *Scientific Research Publishing*. Vol.2, No.6, 551-556. <http://www.scirp.org/journal/HEALTH/v>, Retrieved on 4 November 2016.
- Johanson, G.A. & Brooks, G.P. (2010). Initial scale development: Sample size for pilot studies. *Educational and Psychological Measurement*, 70:3, 394-400.

- Jokisaari, M. & Vuori, J. (2011). Effects of a group intervention on the career network ties of Finnish adolescents. *Journal of Career Development*, 38(5) 351-368.
- Jome, L.M., Philips, S.D. (2013). *Interventions to aid job finding and choice implementation*. edited Brown, S. D. dan Lent, R.W. (2013). *Career development and counseling (2nd Edition)*. John Wiley & Sons: Hoboken, New Jersey.
- Jukka Lerkkanen, Kaisa Kivelä, Peterson, G.W., Sampson, J.P. (2016). The role of dysfunctional career thoughts and indecision in determining guidance needs. *The Canadian Journal of Career Development*. 15 (2), 5 – 13.
- Karoly, L., & Panis, C. (2004). *The 21st century at work distribution: Forces shaping the future workforce and workplace in the United States*. RAND Corporation: Santa Monica.
- Kaur, P. (2012). Career maturity among adolescents in relation. *International Journal of Research in Education Methodology*, 1(1), 10–13.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2012). *Perangkaan Pendidikan* yang diakses dari website <http://emisportal.moe.gov.my> pada 16 Oktober 2013.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2010). *Rancangan Malaysia Ke-10: Bab 5: Membangun dan Mengekalkan Modal Insan. Rancangan Malaysia Kesepuluh (RMKe-10)*, 194–251.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2013). *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013 – 2025*.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2015). *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (Pendidikan Tinggi) 2013 – 2025*.
- Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia. (2007). *Laporan Kajian Pengesanan Graduan 2006*, Kuala Lumpur: Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia.
- Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia. (2007). *Pelan Strategik Pengajian Tinggi Negara*. Putrajaya : Percetakan Nasional Malaysia Berhad.
- Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia. (2008). *Laporan Kajian Pengesanan Graduan 2007*, Kuala Lumpur: Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia.
- Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia. (2009). *Laporan Kajian Pengesanan Graduan 2008*, Kuala Lumpur: Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia.
- Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia. (2010). *Laporan Kajian Pengesanan Graduan 2009*, Kuala Lumpur: Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia.
- Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia. (2011). *Laporan Kajian Pengesanan Graduan 2010*, Kuala Lumpur: Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia.
- Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia. (2012). *Laporan Kajian Pengesanan Graduan 2011*, Kuala Lumpur: Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia.
- Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia. (2012). *The National Graduate Employability Blueprint 2012-2017*.
- Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia. (2013). *Laporan Kajian Pengesanan Graduan 2012*, Kuala Lumpur: Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia.

- Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia. (2014). *Laporan Kajian Pengesanan Graduan 2013*, Kuala Lumpur: Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia.
- Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia. (2015). *Laporan Kajian Pengesanan Graduan 2014*, Kuala Lumpur: Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia.
- Kerajaan Malaysia. (2011). *Economic Transformational Programs Report 2011*.
- Kerajaan Malaysia. (2011). *Government Transformational Programs Report 2011*.
- Kirk, Roger E. (2013). *Experimental design: Procedures for the behavioral sciences (4th Ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage
- Kleiman, T., Gati, I., Peterson, G., Sampson, J., Reardon, R., & Lenz, J. (2004). Dysfunctional thinking and difficulties in career decision making. *Journal of Career Assessment, 12*(3), 312–331.
- Koivisto, P., & Vinokur, A. D. (2011). Global visions effects of career choice intervention on components of career preparation. *The Career Development Quarterly, 59*(June), 345–367.
- Komaraju, M., Swanson, J., & Nadler, D. (2013). Increased career self-efficacy predicts college students' motivation, and course and major satisfaction. *Journal of Career Assessment, 22*(3), 420–432.
- Kornspan, A.S., & Etzel, E.F. (2001). The relationship of demographic and psychological variables to career maturity of junior college students-athletes. *Journal of College Students Development, 42*(2) : 122-132.
- Krishnan, Sidiropoulou-Dimakakou, D., Mylonas, K., Argyropoulou, K., & Tampouri, S. (2012). Career decision-making difficulties, dysfunctional thinking and generalized self-efficacy of university students in greece. *World Journal of Education, 2*(1), 117–130.
- Kristin, L. C. (2009). *Predicting career decision-making difficulties among undergraduate students: the role of career decision making self efficacy, career optimism, and coping*. Unpublished Dissertation. Southern Illinois University, Carbondale.
- Lambert, M. (2012). *A beginner's guide to doing your education research project*. SAGE Publication Ltd. Los Angeles.
- Lapan, R.T., Poynton, T., Marcotte, A., Marland, J., & Milam, C.M. (2017). College and Career Readiness Counseling Support Scales. *Journal of Counseling and Development, 95*(1), 77-86.
- Latisha Asmaak Shafie & Surina Nayan. (2010). Employability awareness among Malaysian undergraduates. *International Journal of Business and Management, 5*(8), 119–123.
- Lau Poh Li. (2011). *Effect of career exploration program on career maturity and self-concept among form four students*. Unpublished PhD thesis. University Malaya.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior, 45*, 79-122.

- Lent, R.W., & Brown, S.D. & Hackett, G. (1996). Social cognitive approach to career development : An overview. *The Career Development Quarterly*, 44 : 311-321.
- Lent, R.W., Brown, S.D. & Hackett, G. (1994). Monograph: Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1) : 79-122.
- Lent, R.W., Brown, S.D., & Hackett, G. (1996). *Career development from a social cognitive perspective (in career choice and development 3rd edition)*. San Francisco : Josey-Bass Publishers.
- Lent, R.W., Brown, S.D., & Hackett, G. (2002). Career development from a social cognitive perspective. Dalam D. Brown, L. Brooks, and Associates, *Career choice and development*, (Edisi Keempat), 255-311. San Francisco : Jossey-Bass.
- Lent, R.W., Brown, S.D., & Larkin, K.C. (1986). Self-efficacy in the prediction of academic performance and perceived career options. *Journal of Counseling Psychology*, 33 : 165-169
- Lent, R.W., Hackett, G. & Brown, S.D. (1999). A social cognitive view of school-to-work transition. *The Career Development Quarterly*, 47(4) : 297-311.
- Lent, R.W., Ireland, G.W., Penn, L.T., Morris, T.R. & Sappington, R. (2017). Sources of self-efficacy and outcome expectations for career exploration and decision-making: A test of the social cognitive model of career self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 107-117.
- Lombardi, A. R., Conley, D. T., Seburn, M. a., & Downs, a. M. (2012). College and career readiness assessment: validation of the key cognitive strategies framework. *Assessment for Effective Intervention*, 38(3), 163–171.
- Lombardi, A. R., Kowitt, J. S., & Staples, F. E. (2014). Correlates of critical thinking and college and career readiness for students with and without disabilities. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*.
- Lustig, D.C, Yonghong Jade Xu, & Strauser, D.R. (2016). the influence of family of origin relationships on career thoughts. *Journal of Career Development* 44(1) 49-61.
- Luthans, F., Avey, J., Avolio, B., Norman, S., & Combs, G. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387-293.
- Luzzo, A.D. (1996). A psychometric evaluation of the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Counseling & Development*, 74, 276-279.
- Luzzo, D. A. (1993). Value of career-decision-making self-efficacy in predicting career-decision-making attitudes and skills. *Journal of Counseling Psychology*, 40, 194-199.
- Maddy, L.M., Cannon, J.G., & Lichtenberger, E.J. (2015). The effects of social support on self-esteem, self-efficacy, and job search efficacy in the unemployed. *Journal of Employment Counseling*. 52(2), 87-95.
- Maietta, H. (2013). The four year experience: Career search self-efficacy of new graduates. *Online Journal for Workforce Education and Development*. 6(1), 1-23.

- Maietta, H. (2013). The four year experience: Career search self-efficacy of new graduates. *Online Journal for Workforce Education and Development*, 6(2).
- Malaysia Education Blueprint, M. (2013). Malaysia Education Blueprint 2013 - 2025. *Education*, 1–268.
- Malaysia Government. (2013). *Economic Transformation Program Annual Report 2013*.
- Mansor, A. T., & Tan, K. A. (2009). Influence of gender on career readiness among Malaysian undergraduates. *Australian Journal of Career Development*, 18, 33–44.
- Mariah Kamaruddin (2005). *Kesahan dan kebolehpercayaan modul pembimbing rakan sebaya: Kajian di kalangan pelajar tingkatan empat di tiga buah sekolah menengah di daerah Kinta Satu, Perak*. Latihan ilmiah yang tidak diterbitkan, Universiti Putra Malaysia, Serdang Selangor.
- Martinez, R.R. Baker, S.B. & Young, T. (2017). Promoting career and college readiness, aspirations, and self-efficacy: Curriculum field test. *Career Development Quarterly*, 65(2), 173-188.
- Maryam Hosseini. (2011). *Effects of spiritual intelligence-gratitude training on spiritual quotation of Iranian adolescent*. Unpublished Doctoral Thesis, Universiti Putra Malaysia, Serdang Selangor.
- Mastura Mahfar. (2011). *Kesan Modul Pendidikan Rasional Emotif terhadap kepercayaan tidak rasional dan tekanan dalam kalangan pelajar sekolah berasrama penuh di Johor, Malaysia*. Tesis Doktor Falsafah yang tidak diterbitkan. Universiti Putra Malaysia, Serdang Selangor.
- Maznizam Mansor & Abdullah Mat Rashid. (2013). Career indecision : A cross-sectional survey among students of National Youth Skills Training Institutes. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 17(8) : 1073-107.
- McDow, L.W. & Zabrocky, K.M. (2015). Effectiveness of a career development course on students' job search skills and self efficacy. *Journal of College Student Development*, 56 (6), 632 – 636.
- McMahon, M. & Watson, M. (2013). *Career Assessment: qualitative approach*. Rotterdam: Sense Publishers.
- McMillan, J.H., & Shumacher, S. (2006). *Research in education: Evidence -based inquiry*. (6th ed.) New York : Pearson Education, Inc.
- Mohamad Aziz Shah Mohamad Arip. (2010). *Kesan kelompok bimbingan ke atas konsep sendiri, daya tahan dan kelangsangan remaja*. Tesis Doktor Falsafah yang tidak diterbitkan. Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi Selangor.
- Mohammad Aziz Shah Mohamad Arip, Muhammad Nasir Bistaman, Ahmad Jazimin Jusoh, Syed Sofian Salim & Rosli Ahmad. (2015). *Pengubahsuaian corak pemikiran (PCP) berdasarkan Terapi Tingkah Laku (TKT)*. UPSI, Tanjung Malim, Perak.
- Mohd Ali Jaamat. (2010). *Mengaplikasi teori Erikson, Piaget dan Super dalam pembinaan modul kesedaran kerjaya untuk pelajar sekolah menengah rendah di Malaysia*. Tesis Doktof Falsafah yang tidak diterbitkan. Universiti Putra Malaysia, Serdang Selangor.

- Mohd Aziz Shah Mohamed Arip. (2010). *Kesan kelompok bimbingan ke atas konsep sendiri, daya tahan dan kelangsangan*. Tesis Doktor Falsafah yang tidak diterbitkan. Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi.
- Mohd Izwan Mahmud, Amla Mohd Salleh, Zalizan Mohd Jelas, Norzaini Azman, & Abu Yazid Abu Bakar. (2016). Career interest and career information-seeking behaviour among students in Malaysian education system: A case study. *Jurnal Psikologi dan Kaunseling*, (7), 70 – 84.
- Mohd Izwan Mahmud, Sidek Mohd Noah, Jamaludin Ahmad, & Wan Marzuki Wan Jaafar. (2017). The Validity of Career Readiness Module Cognitive Information Processing (CRM-CIP). *Imperial Journal of Interdisciplinary Research (IJIR)*, 3(6), 1294 – 1301.
- Mohd Izwan Mahmud, Sidek Mohd Noah, Jamaludin Ahmad, & Wan Marzuki Wan Jaafar. (2016). Modul kesediaan kerjaya berdasarkan teori Cognitive Information Processing (CIP). *Jurnal Kurikulum & Pengajaran Asia Pasifik*, 4 (3), 59-75.
- Mohd Majid Konting (1998). *Kaedah penyelidikan pendidikan*. (Edisi Keempat). Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Mohd Sani Ismail, (2011). *Kematangan kerjaya, efikasi sendiri kerjaya dan penglibatan pelajar dalam aktiviti program bimbingan dan kaunseling kerjaya*. Tesis Doktor Falsafah tidak diterbitkan, Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi.
- Mohd. Ali Jaamat, & Sidek Mohd Noah. (2000). Keberkesanan Modul Perkembangan Kerjaya Bersepadu terhadap peningkatan motivasi pencapaian pelajar di beberapa buah sekolah menengah daerah Jekebu, Negeri Sembilan. *Jurnal Perkama*, 8, 49 - 67.
- Morshidi Sirat. (2005). *Working paper transnational higher education in Malaysia: balancing benefits and Concern through Regulations*. Universiti Sains Malaysia : Pulau Pinang.
- Muhammad Hazrul Ismail. (2012). Study on Employability of Graduates in Malaysia : A Survey of Employer Perspectives. *Prosiding PERKEM VII*, 2(2012), 906–913.
- Murphy, K.A., Blustein, D.L., Bohlig, A.J., & Platte, M.G. (2010). The college-to-career transition: An Exploration of emerging adulthood. *Journal of Counseling and Development*, 88, 174 – 181.
- Murray, T.J., Pipino, L. L & Gigch, J. P. (1985). A pilot study of fuzzy set modification of Delphi. *Human System Management*, 6-80.
- Nazariah Abdul Samad, Mohamad Aziz Shah Mohamed Arip, & Pau Kee. (2011). *Modul-modul kelompok: Aplikasi pendekatan dan teknik bimbingan*. Universiti Pendidikan Sultan Idris. Tanjong Malim, Perak.
- Niles, S. G. & Harris-Bowlsbey, J. (2013). *Career development interventions in the 21st century* (4th ed.). Upper Saddle River, NJ: Merrill.
- Nooriah Yusof, Norain Mat Lazim, & Zakiah Jamaluddin. (2013). Persepsi pelajar prasiswazah terhadap program pembangunan kebolehpasaran siswazah: Kes Universiti Sains Malaysia [USM], 1(1), 43–61.

- Norain Mat Lazim, & Nooriah Yusof. (2012). Universiti, Pembangunan Modal Insan dan Penumpuan Ruang Komuniti Berpendidikan Tinggi di Malaysia: Suatu Ulasan Kritis. *E-Bangi Journal of Social Sciences and Humanities*, 7(2), 308–327.
- Norida, A., Tajudin, N. M., Kalthom, H., Jano, Z., Sharif, M., & Shahrulanuar, M. (2014). Model of self-esteem, job-search intensity and career decision-making self-efficacy for undergraduate students. *Proceedings of the International Conference on Science, Technology and Social Sciences (ICSTSS)*, 257–265.
- Norliza Zakuan. (2010). Bidang Keberhasilan Utama Nasional (NKRA) Pendidikan. *Unit Komunikasi Korporat, Kementerian Pendidikan Malaysia*.
- Norusis, M. J. (1977). *SPSS professional statistic 7.5*. North Michigan Avenue, Chicago.
- Nota, L., Santilli, S., & Soresi, S. (2016). A life-design-based online career intervention for early adolescents: Description and initial analysis. *Career Development Quarterly*, 64 (1), 4 -19.
- Nunnally, J. C. & Bernstein, I. R. (1994). *Psychometric theory*. Ed. ke-3. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Nunnally, J. C. (1967). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. Ed. ke-2. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Nur Anisah Abdullah & Shukran Abdul Rahman. (2011). Making Strategy at a Malaysian Higher Education Institution. In *2011 2nd international on economics, business and management* (Vol. 22, pp. 193–198).
- Nur Liyana Mohd Ibrahim, Mohammad Aziz Shah Mohamed Arip, dan Mohammed Nasir Bistamam. (2014). Analisis kesahan kandungan modul penyesuaian pemikiran kerjaya (PPK) berdasarkan pendekatan teori Cognitive Information Processing (CIP). *Jurnal Pendidikan Bitara UPSI*. Vol. 7, 52 - 67.
- Nur Liyana Mohd Ibrahim. (2016). *Kesan modul bimbingan penyesuaian pemikiran kerjaya (PPK) berasaskan teori kognitif pemprosesan maklumat terhadap ketidakefungsian pemikiran kerjaya dan situasi vokasional dalam kalangan pelajar tingkatan empat*. Tesis Doktor Falsafah yang tidak diterbitkan. Universiti Perguruan Sultan Idris, Tanjong Malim Perak.
- Olson, (2013). Opportunities, Obstacles, and Options: First-Generation College Graduates and Social Cognitive Career Theory. *Journal of Career Development*, 41(3), 199-217.
- Osborn, D. S, Finklea, J.T. & Belle, J.G. (2014). Integrating assessments into the career decision-making conversation. *Career Planning and Adult Development Journal*. 30(4), 144-155.
- Osborn, D. S, Hayden, S. W, Peterson, G.W, & Sampson Jr., J.P. (2016). Effect of brief staff-assisted career service delivery on drop-in clients. *The Career Development Quarterly*. 64, 181 – 187.
- Osborn, D.S, Howard, D.K, & Stephen J. Leierer, S.J. (2007). The effect of a career development course on the dysfunctional career thoughts of racially and ethnically diverse college freshmen. *The Career Development Quarterly*. 55, 365 – 377.

- Othman Mohamed. (2016). *Kaunseling perkembangan kerjaya abad ke 21*. Universiti Putra Malaysia, Serdang Selangor.
- Paivandy, S., Bullock, E. E., Reardon, R. C., & Kelly, F. D. (2008). The effects of decision-making style and cognitive thought patterns on negative career thoughts. *Journal of Career Assessment*, 16(4), 474–488.
- Pallant, J. (2013). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS (5th edition)*. England: Mc Graw-Hill.
- Patton, W. & McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory: connecting theory and practice (3rd Edition)*. Rotterdam: Sense Publishers.
- PEMANDU. (2010). Economic Transformation Programme: A roadmap for Malaysia.
- Perdana Discourse Series 16. (2013). *Malaysia's higher education: in need of radical transformation?*. Perdana Leadership Foundation.
- Perry, A. (2012). *The impact of a cognitive information processing intervention on students in first-year non-career development college courses*. Unpublished Dissertation. Benedictine University, Lisle, Illinois.
- Pesch, K.M., Larson, L.M., & Spurdy Surapaneni. (2016). Parental autonomy support and career well-being: Mediating effects of perceived academic competence and volitional autonomy. *Journal of Career Assessment*, 24(3) 497-512.
- Peterson, G.W., Sampson, J.P., Reardon, R.C., & Lenz, J.G. (1996). *A cognitive information processing approach to career problem solving and decision making (dln. career choice and development 3rd edition)*. San Francisco: Josey-Bass Publishers.
- Philippe Jacquin and Jacques Juhel. (2017). An Individual Mixed-Evaluation Method for Career Intervention. *The Career Development Quarterly*. 65(1), 16-28.
- Piket, H. V. (2012). Opening address. In *Transnational Education – Opportunities and Challenges in the 21st Century: Malaysian and European perspectives*” (pp. 1–9).
- Presti, a. L., Pace, F., Mondo, M., Nota, L., Casarubia, P., Ferrari, L., & Betz, N. E. (2012). An Examination of the structure of the career decision self-efficacy scale (Short Form) among italian high school students. *Journal of Career Assessment*, 21(2), 337–347.
- Rancangan Malaysia Ke 10 2011 – 2015. (2010). Kuala Lumpur: Percetakan Nasional Malaysia Berhad.
- Rancangan Malaysia Ke 11 2016 – 2020. (2015). Kuala Lumpur: Percetakan Nasional Malaysia Berhad.
- Rancangan Malaysia Ke 9 2006 – 2010. (2005). Kuala Lumpur: Percetakan Nasional Malaysia Berhad.
- Rancangan Malaysia Kesembilan 2006 – 2010 (2006), Unit Perancang Ekonomi jabatan Perdana Menteri. Retrived 12 Mac 2015, daripada http://www.epu.gov.my/epu_theme/rm9html/bahasa.

- Raysen Cheung & Qiuping Jin. (2016). Impact of a career exploration course on career decision making, adaptability, and relational support in Hong Kong. *Journal of Career Assessment*, 24(3) 481-496.
- Reardon, R. C., Melvin, B., McClain, M.C, Peterson, G.W, & Bowman, W.J. (2015). The career course as a factor in college graduation. *Journal of College Student Retention: Research, Theory & Practice* 0(0) 1–15.
- Reardon, R. C., Lenz, J. G., Sampson, J. P., & Peterson, G. W. (2011). Big questions facing vocational psychology: a cognitive information processing perspective. *Journal of Career Assessment*, 19(3), 240–250.
- Reardon, R. C., Lenz, J. G., Sampson, J. P., & Peterson, G. W. (2006). *Career development and planning: A comprehensive approach (2nd edition)*. United States: Thompson Learning.
- Reardon, R. C., Lenz, J. G., Sampson, J. P., & Peterson, G. W. (2011). Big questions facing vocational psychology: a cognitive information processing perspective. *Journal of Career Assessment*, 19(3), 240–250.
- Reardon, R. C., Lenz, J. G., Sampson, J. P., Jr., & Peterson, G. W. (2012). *Career development and planning: A comprehensive approach (4th ed.)*. Dubuque, IA: Kendall Hunt.
- Reardon, R.C., Leierer, S.J., & Lee, D. (2012). Class meeting schedules in relation to students' grades and evaluations of teaching. *The Professional Counselor*, Vol 2, Issue 1, 81–89
- Restubog, S. L. D., Florentino, A. R., & Garcia, P. R. J. M. (2010). The mediating roles of career self-efficacy and career decidedness in the relationship between contextual support and persistence. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 186–195.
- Richey, R.C., Klein, J.D. & Nelson, W. A. (2004). Developmental research: Studies of instructional design and development. Retrieved on 31st March, 2014 from <http://www.aect.org/edtech/41.pdf>.
- Rohana Abdul Rahim. (2010). *Minat kerjaya, efikasi sendiri keputusan kerjaya, kemahiran employabiliti dan pilihan kerjaya pelajar vokasional pertanian di Semanjung Malaysia*. Tesis Doktor Falsafah yang tidak diterbitkan. Universiti Putra Malaysia, Serdang Selangor.
- Rohany Nasir. (2003). “*Isu-isu kaunseling dan perkembangan kerjaya*” Kuala Lumpur. Utusan Publication & Distributors Sdn Bhd.
- Rohany Nasir. (2008). *Career counseling, shift from konvensionalisme*, Prime Professor Lecture Series UKM. Bangi: Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Rosliza Ahmad. (2015). *Effects of marital psycho-spiritual intervention on personality, communication and attachment among Muslim spouses in Kedah, Malaysia*. Unpublished Doctoral Thesis. Universiti Putra Malaysia, Serdang.
- Russell, J.D. (1974). *Modular instruction : A guide to the design, selection, utilization and evaluation of modular materials*. New York: Publishing Company.
- Sa’eid Moteralli. (2013). *Effects of psychoeducational group intervention using cognitive restructuring on anxiety and academic achievement among high school*

- students in Iran*. Unpublished Doctoral Dissertation. Universiti Putra Malaysia, Serdang.
- Salami, S. O. (2008). Gender, identity status and career maturity of adolescents in Southwest Nigeria. *Journal of Social Science*, 16(1), 35–49.
- Sampson Jr., J.P., Pei-Chun Hou, Kronholz, J.F., Dozier, V.S., McClain, M.C., Buzzetta, M., Pawley, E.K., Finklea, J.T., Peterson, J.W., Lenz, J.G., Reardon, R.C., Osborn, D.S., Hayden, S.C.W., Colvin, G.P. & Kennelly, E.L. (2014). A content analysis of career development theory, research, and practice—2013. *The Career Development Quarterly*, 62, 290–327.
- Sampson Jr., J.P., Dozier, V.S., & Colvin, G.P. (2011). Translating Career Theory to Practice: The Risk of Unintentional Social Injustice. *Journal of Counseling & Development*, 89, 326–337.
- Sampson, J. P., Hou, P., Kronholz, J. F., Dozier, V. C., McClain, M., Buzzetta, M., ... Kennelly, E. L. (2014). Annual Review A Content Analysis of Career Development Theory, *Research, and Practice-2013*, 62 (December), 290–327.
- Sampson, J. P., Jr., Lenz, J. G., Reardon, R. C., & Peterson, G. W. (1999). A cognitive information processing approach to employment problem solving and decision making. *Career Development Quarterly*, 48(1), 312 – 372.
- Sampson, J. P., Jr., Peterson, G. W., Lenz, J. G., & Reardon, R. C. (1992). A cognitive approach to career services: Translating theory into practice. *Career Development Quarterly*, 41, 67–72.
- Sampson, J. P., Jr., Peterson, G. W., Lenz, J. G., Reardon, R. C., Saunders, D.E. (1996). *Career Thoughts Inventory™: Profesional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Sampson, J. P., Jr., Peterson, G. W., Reardon, R. C., & Lenz, J. G. (2000). Using readiness assessment to improve career services: A cognitive information processing approach. *The Career Development Quarterly*, 49, 146–174.
- Sampson, J. P., Jr., Reardon, R. C., Peterson, G. W., & Lenz, J. G. (2004). *Career counseling and services: A cognitive information processing approach*. Pacific Grove, CA: Wadsworth-Brooks/Cole.
- Sampson, J. P., McClain, M.-C., Musch, E., & Reardon, R. C. (2013). Variables affecting readiness to benefit from career interventions. *The Career Development Quarterly*, 61(2), 98–109.
- Sampson, J.P., Peterson, G.W., Osborn, D. S. & Hayden, S.C.W. (2015). *Using Career Theory to Integrate Qualitative and Quantitative Career Assessment*. (in M. McMahon & M. Watson (Eds.), *Career Assessment: Qualitative Approaches*, Sense Publishers.
- Sampson, Jr. J.P, Peterson, G.W., Osborn, D.S & Hayden, S.C.W. (2013). *Using career theory to integrate qualitative and quantitative career assessment introduction*. (Dalam McMahon, M & Watson, M.C., 2013. *Qualitative Approaches*). Rotterdam: Sense Publishers.
- Scott, a. B., & Ciani, K. D. (2008). Effects of an Undergraduate Career Class on Men's and Women's Career Decision-Making Self-Efficacy and Vocational Identity. *Journal of Career Development*, 34, 263–285.

- Sears, S. (1982). A definition of career guidance terms: A national vocational guidance association perspective. *The Vocational Guidance Quarterly*, 31, 137–143.
- Sejpal, K. (2013). Modular method of teaching. *International Journal for Research in Education*. 2(2). 169-171.
- Sharf, R. S. (2006). *Applying career development theory to counseling* (4th ed.). Belmont, CA: Thomson, Brooks/Cole.
- Sharifah Alwiah Alsagoff. (1981). Pengenalan pengajaran individu dengan tumpuan khas kepada modul pengajaran dan modul pembelajaran. *Jurnal Pendidik dan Pendidikan*. 3(1), 54 – 62.
- Shelby, T. L. (2010). *The Impact of a Standardized Cognitive Information Processing Intervention on The Career Decision State of at-Risk Youth*. The Florida State University College Of Education.
- Shin-ye Kim, Taeyong Ahn, & Fouad, N. (2015). Family influence on korean students' career decisions: A social cognitive perspective. *Journal of Career Assessment*, 24(3) 513-526.
- Sidek Mohd Noah & Jamaludin Ahmad.(2005). *Pembinaan modul: Bagaimana membina modul latihan dan modul akademik*. Serdang : Universiti Putra Malaysia.
- Sidek Mohd Noah & Mohd Ali Jaamat.(1998).Keberkesanan modul perkembangan kerjaya bersepadu terhadap peningkatan motivasi pencapaian pelajar sekolah menengah di Negeri Sembilan. *Journal of Social Science and Humanities* 6:63-67.
- Sidek Mohd Noah. (2002). *Reka bentuk penyelidikan: Falsafah, teori dan praktis*. Serdang: Universiti Putra Malaysia.
- Sidek Mohd Noah. (2005). *Pengujian dan penilaian dalam kaunseling*. Serdang: Universiti Putra Malaysia.
- Sidek Mohd Noah. (2006). *Perkembangan kerjaya: Teori dan praktis*. Serdang: Penerbit Universiti Putra Malaysia.
- Sidiropoulou-Dimakakou, D., Mylonas, K., Argyropoulou, K., & Tampouri, S. (2012). Career decision-making difficulties, dysfunctional thinking and generalized self-efficacy of university students in Greece. *World Journal of Education*, 2 (1), 117–130.
- Siti Rahayah Ariffin. (2003). *Teori, konsep & amalan dalam pengukuran dan penilaian*. Bangi: Pusat Pembangunan Akademik UKM.
- Solomon, J.L., (2011). *The decision space worksheet, the career thoughts inventory, and the beck depression inventory-ii as measures of mental health in the career decision-making process*. Unpublished Dissertation. The Florida State University,
- Somaieh Salehi. (2013). *Effects of psychoeducational group intervention on peer rejection and regression among children with conduct disorder*. Unpublished Doctoral Dissertation. Universiti Putra Malaysia, Serdang.
- Southall, J., Wason, H. & Avery, B. (2016). Non-traditional, commuter students and their transition to Higher Education - a synthesis of recent literature to enhance

- understanding of their needs. *Student Engagement and Experience Journal*. 5(1), 1-15.
- Spokane, A. R. (1991). *Career interventions*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. Stage.
- Strohm, D.A. (2008). *The impact of a cognitive information processing intervention on dysfunctional career thoughts and vocational identity in high school students*. Unpublished Dissertation. Kansas State University. Manhattan, Kansas.
- Sufean Hussin & Norliza Zakuan. (2009). *Dasar modal insan 60 : 40 dalam sains dan teknologi*. Kuala Lumpur. Tinta Publishers.
- Suh, H.N. & Flores, L.Y. (2017). Relative deprivation and career decision self-efficacy: influences of self-regulation and parental educational attainment. *The Career Development Quarterly*, 65(2), 145-158.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of career: An introduction to vocational development*. New York: Harper & Row Publishers.
- Suradi Salim. (1996). *Bimbingan dan kaunseling*. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn Bhd.
- Syed Mohamad Abdullah. (2005). *Kesan modul perancangan kerjaya terhadap motivasi, kemahiran pembelajaran dan keupayaan rendah merancang kerjaya*. Tesis Doktor Falsafah tidak diterbitkan. Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi Selangor.
- Tarigan, M., & Wimbari, S. (2011). Career planning program to increase career search self efficacy in fresh graduates. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 11(4), 75–88.
- Taylor, A. R. & Hooley, T. (2014). Evaluating the impact of career management skills module and internship programme within a university business school. *British Journal of Guidance & Counselling*. 42:5, 487-499.
- Thrift, M. M., Ulloa-heath, J., Reardon, R. C., & Peterson, G. W. (2012). Career interventions and the career thoughts of pacific island college students. *Journal of Counseling & Development*, 90 (April), 169–177.
- Tirpak, D.M & Schlosser, L.Z. (2013). Evaluating FOCUS-2's effectiveness in enhancing first-year college students' social cognitive career development. *The Career Development Quarterly*. 61, 110 - 123.
- Tuckman, B.W. (2012). *Conducting educational research, (Sixth Edition)*. New York: Harcourt Brace Jovanovich, Inc.
- Tuckman, B.W., & Waheed, M.A. (1981). Evaluating an individualized science programme for community college students. *Journal of Research in Science Teaching* 18: 489 - 495.
- Undang-undang Malaysia. (2012). Akta Universiti dan Kolej Universiti 1971.
- Vale, J.D. (1998). Traditional Reliability. Retrieved on 21st May, 2014 from <http://www.ece.edu/~koopman/de>.

- Walker, J.V. & Peterson, G.W. (2012). Career Thoughts, Indecision, and Depression: Implications for Mental Health Assessment in Career Counseling. *Journal of Career Assessment*, 20(4), 497-506.
- Werner, B.K. (2003). *The impact of a career intervention in a learning community on the career thoughts and career decision self-efficacy of undeclared or undecided first-year university students*. Unpublished Dissertation. Kansas State University, Manhattan, Kansas
- Whiston, S. C., & Blustein, D. L. (2013). *The impact of career interventions: Preparing our citizens for the 21st century jobs*. (Research Report). National Career Development Association (www.ncda.org) and the Society for Vocational Psychology.
- Whiston, S. C., Sexton, T. L., & Lasoff, D. L. (1998). Career-intervention outcome: Areplication and extension of Oliver and Spokane (1988). *Journal of Counseling Psychology*, 45, 150-165.
- White, T.L., & Mcburney, D. H. (2013). *Research methods (Ninth Edition)*. Belmont CA: Wadsworth Cengage Learning.
- Wright, S.L. (2017). Attachment and Self-Efficacy in Career Search Activities: A Structural Model. *Career Development Quarterly*, 65(2), 98-112.
- Yon, K. J., Joeng, J.-R., & Goh, M. (2012). A longitudinal study of career maturity of Korean adolescents: the effects of personal and contextual factors. *Asia Pacific Education Review*, 13(4), 727-739.
- Zailan Moris. (2007). *50 tahun pembangunan penddidikan tinggi di Malaysia 1957 - 2007*. Institut Penyelidikan Tinggi Negara. Pulau Pinang: Universiti Sains Malaysia.
- Zaini Ujang. (2009). *The elevation of higher learning (Mengangkasa Pengajian Tinggi)*. UTM Press. Universiti Teknologi Malaysia, Skudai.
- Zainol Abidin Ishak. (2016). *Kesan kaunseling kelompok KKPR ke atas motivasi, asertif, empati, harga diri, dan kecerdasan emosi pelajar. Tesis Doktor Falsafah yang tidak diterbitkan*. Universiti Perguruan Sultan Idris, Tanjong Malim Perak,
- Zalizan Mohd Jelas, Amla Mohd Salleh, Norzaini Azman, Ramlah Hamzah, Rohana Jani, Hanizah Hamzah, Mohd Izwan Mahmud & Zaleha Abd Hamid, (2013). *Laporan Penyelidikan: Analisis gender dalam pendidikan*. Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Zunker, V.G. (2006). *Career counseling: A holistic approach (7th edition)*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole-Thompson Learning.

rawak ujian pra, ujian pasca dan ujian susulan. Kajian pada peringkat ini dilakukan untuk menentukan pendekatan yang sesuai untuk menyampaikan isi kandungan modul yang sama ada secara individu, secara kelompok kecil atau pun kelompok besar (Sidek dan Jamaludin, 2005).

Rujukan

- Abdul Hanid Halit. (2007). *Keberkesanan program kerjaya ke atas perkembangan kerjaya peringkat penerokaan dalam kalangan pelajar sekolah menengah di daerah Dungun, Terengganu, Malaysia*. Tesis Doktor Falsafah yang tidak diterbitkan. Universiti Putra Malaysia, Serdang Selangor.
- Amla Mohd Salleh, Syed Mohamad Abdullah, Zuria Mahmud, Ghavifekr, S., & Noriah Ishak. (2013). A structured career intervention program for academically challenged students. *Asia Pacific Education Review*, 14:209–219.
- Fraenkel, J.R., Wallen, N.E., Hyun, H.H. (2012). *How to design and evaluate research in education (Eighth Edition)*. New York: McGraw-Hill Education.
- Greene, K. M., & Staff, J. (2012). Career programming. *New Directions for Youth Development*. 134.
- Hertzog, M.A. (2008). Considerations in determining sample size for pilot studies. *Research in Nursing & Health*, 31, 180-191.
- Jamaludin Ahmad & Sidek Mohd Noah. (2001). Pendekatan alternatif menentukan kesahan dan kebolehppercayaan modul program maju diri. Jabatan Pendidikan Selangor. *Jurnal PERKAMA* 9:97-118.
- Jamaludin Ahmad. (2002). *Kesahan, kebolehppercayaan dan keberkesanan modul program maju diri ke atas motivasi pencapaian di kalangan pelajar sekolah menengah negeri Selangor*. Tesis Doktor Falsafah yang tidak diterbitkan. Universiti Putra Malaysia, Serdang Selangor.
- Jasmi Talib, Amla Mohd Salleh, Salleh Amat, Ghavifekr, S., & Azlinda Mohd Ariff. (2014). Effect of career education module on career development of community college students. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*.
- Johanson, G.A. & Brooks, G.P. (2010). Initial scale development: Sample size for pilot studies. *Educational and Psychological Measurement*, 70:3, 394-400.
- Lau Poh Li. (2011). *Effect of career exploration program on career maturity and self-concept among form four students*. Unpublished PhD thesis. University Malaya.
- Mastura Mahfar. (2011). *Kesan Modul Pendidikan Rasional Emotif terhadap kepercayaan tidak rasional dan tekanan dalam kalangan pelajar sekolah berasrama penuh di Johor, Malaysia*. Tesis Doktor Falsafah yang tidak diterbitkan. Universiti Putra Malaysia, Serdang Selangor.
- McKillip, J. (1987). *Need Analysis: Tools for the Human Service and Education. Applied Social*
- Mohamad Aziz Shah Mohamad Arip. (2010). *Kesan kelompok bimbingan ke atas konsep sendiri, daya tahan dan kelangsangan remaja*. Tesis Doktor Falsafah yang tidak diterbitkan. Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi Selangor.
- Mohd Ali Jaamat. (2010). *Mengaplikasi teori Erikson, Piaget dan Super dalam pembinaan modul kesedaran kerjaya untuk pelajar sekolah menengah rendah di Malaysia*. Tesis Doktor Falsafah yang tidak diterbitkan. Universiti Putra Malaysia, Serdang Selangor.

- Mohd. Ridhuan Mohd. Jamil, Zaharah Hussin, Nurul Rabihah Mat Noh, Ahmad Arifin Sapar & Norlidah Alias. (2014). Application of Fuzzy Delphi Method in Educational Research. *Design and Developmental Research*. Dlm. Saedah Siraj, Norlidah Alias, Dorothy DeWitt & Zaharah Hussin (pnyt). Kuala Lumpur: Pearson Malaysia Sdn. Bhd.
- Nur Liyana Mohd Ibrahim, Mohammad Aziz Shah Mohamed Arip, dan Mohammed Nasir Bistamam. (2014). Analisis kesahan kandungan modul penyesuaian pemikiran kerjaya (PPK) berdasarkan pendekatan teori Cognitive Information Processing (CIP). *Jurnal Pendidikan Bitara UPSI*. Vol. 7, 52 - 67.
- Reardon, R. C., Lenz, J. G., Sampson, J. P., & Peterson, G. W. (2006). *Career development and planning: A comprehensive approach (2nd edition)*. United States: Thompson Learning.
- Richey, R.C., Klein, J.D. & Nelson, W. A. (2004). Developmental research: Studies of instructional design and development. Retrieved on 31st March, 2014 from <http://www.aect.org/edtech/41.pdf>.
- Rosset, A. (1995). *Need analysis*. Englewood Cliff, NJ: Education Technology Publications.
- Rowe, A. & Wright, J. (1999). The Delphi technique as a forecasting tool: issues and analysis. *International Journal of Forecasting*. 15(4)255-297.
- Russell, J.D. (1974). *Modular instruction: A guide to the design, selection, utilization and evaluation of modular materials*. New York: Publishing Company.
- Russell, J.D. (1974). *Modular instruction: A guide to the design, selection, utilization and evaluation of modular materials*. New York: Publishing Company.
- Sampson, J. P., McClain, M.-C., Musch, E., & Reardon, R. C. (2013). Variables affecting readiness to benefit from career interventions. *The Career Development Quarterly*, 61(2), 98–109.
- Sampson, J. P., McClain, M.-C., Musch, E., & Reardon, R. C. (2013). Variables affecting readiness to benefit from career interventions. *The Career Development Quarterly*, 61(2), 98–109.
- Sharifah Alwiah Alsagoff. (1981). Pengenalan pengajaran individu dengan tumpuan khas kepada modul pengajaran dan modul pembelajaran. *Jurnal Pendidik dan Pendidikan*. 3(1), 54 – 62.
- Sidek Mohd Noah & Jamaludin Ahmad. (2005). *Pembinaan modul: Bagaimana membina modul latihan dan modul akademik*. Serdang: Universiti Putra Malaysia.
- Sidek Mohd Noah. (1997). Inventori personaliti warna. Bahan ujian yang tidak diterbitkan. Serdang. Universiti Putera Malaysia.
- Tuckman, B.W., & Waheed, M.A. (1981). Evaluating an individualized science programme for community college students. *Journal of Research in Science Teaching* 18: 489 - 495.
- Vale, J.D. (1998). Traditional Reliability. Retrieved on 21st May, 2014 from <http://www.ece.edu/-koopman/de>.
- Zainudin Mohd. Isa. (2008). *Analisis Keperluan Kurikulum Pendidikan Vokasional Pelajar Bermasalah Pembelajaran (LD) di Malaysia*. Pusat Pengajian Ilmu Pendidikan: Universiti Kebangsaan Malaysia.

BIODATA PELAJAR

Mohd Izwan Mahmud dilahirkan di Alor Setar, Kedah. Mendapat pendidikan peringkat sekolah rendah dan menengah di Alor Setar, Kedah. Latar belakang pendidikan diperingkat Ijazah Sarjana Muda Kaunseling di Universiti Malaya (UM), Ijazah Sarjana Bimbingan dan Kaunseling di Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM). Pernah menjawat jawatan sebagai kaunselor sepenuh masa di Unit Kaunseling, Jabatan Perkhidmatan Pelajar, UKM selama tujuh tahun. Pekerjaan sekarang adalah sebagai Pensyarah di Jabatan Pendidikan dan Kesejahteraan Komuniti, Fakulti Pendidikan, UKM. Bidang pengkhususan dalam akademik adalah kaunseling kerjaya, pembinaan modul, dan personalia pelajar. Beliau juga merupakan Kaunselor Berdaftar (KB) dengan Lembaga Kaunselor Malaysia (LKM). Sehingga kini beliau terlibat dengan aktiviti pengajaran, khidmat kaunseling, ceramah dan khidmat komuniti.



SENARAI PENERBITAN

Jurnal

Mohd Izwan Mahmud, Sidek Mohd Noah, Jamaludin Ahmad, & Wan Marzuki Wan Jaafar. (2016). Modul kesediaan kerjaya berdasarkan teori Cognitive Information Processing (CIP). *Jurnal Kurikulum & Pengajaran Asia Pasifik*, 4 (3), 59-75.

Mohd Izwan Mahmud, Sidek Mohd Noah, Jamaludin Ahmad, & Wan Marzuki Wan Jaafar. (2017). The validity of Career Readiness Module Cognitive Information Processing (CRM-CIP). *Imperial Journal of Interdisciplinary Research (IJIR)*, 3(6), 1294 – 1301.

Prosiding

Mohd Izwan Mahmud, Sidek Mohd Noah, Jamaludin Ahmad, & Wan Marzuki Wan Jaafar (2016). Analisis kesahan kandungan Modul Kesediaan Kerjaya-Cognitive Information Processing (MKK-CIP) *Prosiding International Conference on Education and Psychology (icedupsy16)*.

Mohd Izwan Mahmud, Sidek Mohd Noah, Jamaludin Ahmad, Wan Marzuki Wan Jaafar, & Mazila Ghazali. (2017). Tahap kesediaan kerjaya dan hubungan antara ketidakfungsian pemikiran kerjaya dengan efikasi sendiri kerjaya pelajar ijazah pertama di universiti awam di Malaysia. *Prosiding Bimbingan dan Konseling: Isu-isu Global Kaunseling Abad 21*. Universiti Negeri Padang.



UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA

STATUS CONFIRMATION FOR THESIS / PROJECT REPORT AND COPYRIGHT

ACADEMIC SESSION : SEMESTER 1, 2017/2018

TITLE OF THESIS / PROJECT REPORT :

KESAN PROGRAM KERJAYA PSIKO-PENDIDIKAN *COGNITIVE INFORMATION PROCESSING*
TERHADAP KETIDAKFUNGSIAN PEMIKIRAN KERJAYA DAN EFIKASI KENDIRI KERJAYA
PELAJAR DI SEBUAH UNIVERSITI AWAM

NAME OF STUDENT: MOHD IZWAN MAHMUD

I acknowledge that the copyright and other intellectual property in the thesis/project report belonged to Universiti Putra Malaysia and I agree to allow this thesis/project report to be placed at the library under the following terms:

1. This thesis/project report is the property of Universiti Putra Malaysia.
2. The library of Universiti Putra Malaysia has the right to make copies for educational purposes only.
3. The library of Universiti Putra Malaysia is allowed to make copies of this thesis for academic exchange.

I declare that this thesis is classified as :

*Please tick (✓)

CONFIDENTIAL

(Contain confidential information under Official Secret Act 1972).

RESTRICTED

(Contains restricted information as specified by the organization/institution where research was done).

OPEN ACCESS

I agree that my thesis/project report to be published as hard copy or online open access.

This thesis is submitted for :

PATENT

Embargo from _____ until _____
(date) (date)

Approved by:

(Signature of Student)
New IC No/ Passport No.:

Date :

(Signature of Chairman of Supervisory Committee)
Name:

Date :

[Note : If the thesis is CONFIDENTIAL or RESTRICTED, please attach with the letter from the organization/institution with period and reasons for confidentially or restricted.]