



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

**PENGARUH KEPERCAYAAN EFIKASI KENDIRI TERHADAP TINGKAH
LAKU PENEROKAAN KERJAYA PELAJAR DI SEBUAH SEKOLAH
MENENGAH**

NURUL HIDAYU BINTI MOHAMMAD



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

**DISERTASI DIKEMUKAKAN BAGI MEMENUHI SYARAT UNTUK
MEMPEROLEH IJAZAH SARJANA PENDIDIKAN
(BIMBINGAN DAN KAUNSELING)
(MOD PENYELIDIKAN DAN KERJA KURSUS)**

**FAKULTI PEMBANGUNAN MANUSIA
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS**

2017



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi



ABSTRAK

Kajian ini bertujuan mengenal pasti pengaruh kepercayaan efikasi sendiri terhadap tingkah laku penerokaan kerjaya pelajar dalam kalangan pelajar tingkatan empat dan enam di sebuah sekolah. Kajian ini juga bertujuan untuk mengenal pasti perbezaan kepercayaan efikasi sendiri dan tingkah laku penerokaan kerjaya berdasarkan jantina dan umur. Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bilangan sampel adalah seramai 254 orang pelajar. Kajian menggunakan instrumen borang soal selidik. Data dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan inferensi iaitu dengan melibatkan Ujian-t serta regresi berganda. Hasil kajian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepercayaan efikasi sendiri dengan tingkah laku penerokaan kerjaya. Terdapat perbezaan yang signifikan kepercayaan efikasi sendiri serta tingkah laku penerokaan kerjaya pelajar berdasarkan umur. Tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepercayaan efikasi sendiri pelajar dan tingkah laku penerokaan kerjaya pelajar berdasarkan jantina. Kesimpulannya kepercayaan efikasi sendiri memberi impak terhadap tingkah laku penerokaan kerjaya pelajar. Implikasi kajian menunjukkan semua pihak seperti ibu bapa, guru dan pelajar itu sendiri perlu memainkan peranan dalam meningkatkan kepercayaan efikasi sendiri terhadap tingkah laku penerokaan kerjaya.





INFLUENCE OF SELF-EFFICACY BELIEFS ON CAREER EXPLORATION BEHAVIORS IN ONE SECONDARY SCHOOL

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of self-efficacy beliefs on career exploration behaviors among form four and form six students in one secondary school. This study also aims to determine the difference in self-efficacy beliefs and career exploration behaviors across gender and age. Quantitative approaches were used for this study. A sample consist of 254 students. The study used a questionnaire. Data were analyzed using descriptive and inferential analysis, which involved a t-test and multiple. Results showed that were significant influence of the self-effficacy beliefs with career self exploration. Futhermore, there were significant difference in self-efficacy beliefs and career exploration behaviors on age. However, there were no significant difference based on self-efficacy beliefs on career exploration behavior based on gender. As a conclusion, self-efficacy beliefs affect to students career exploration behaviors. The study implicates that parties such as parents, teachers and students should play important role to increase self-efficacy beliefs on career exploration behaviors.



**KANDUNGAN****Muka Surat**

PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN	ii
PENGHARGAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KANDUNGAN	vi
SENARAI JADUAL	xiv
SENARAI RAJAH	xvii
SENARAI LAMPIRAN	xviii

**BAB 1****PENDAHULUAN**

1.1 Pengenalan	1
1.2 Latar Belakang Kajian	2
1.3 Penyataan Masalah	15
1.4 Objektif Kajian	18
1.4.1 Objektif Umum	18
1.4.2 Objektif Khusus	19
1.5 Persoalan Kajian	20
1.6 Kepentingan Kajian	22
1.7 Definisi Konsep dan Operasional	24
1.7.1 Kepercayaan Efikasi Kendiri	24
1.7.2 Tingkah Laku Penerokaan Kerjaya	25





1.7.3 Pelajar	26
1.8 Limitasi Kajian	27
1.9 Kerangka Konseptual	29
1.10 Hipotesis	30
1.11 Rumusan	32

BAB 2 PENDEKATAN TEORI DAN KAJIAN LITERATUR

2.1 Pengenalan	33
2.2 Pendekatan Teori	34
2.2.1 Teori Pembelajaran Sosial	34
2.2.2 Teori Sistem Rangka Kerja	38
2.2.3 Teori Perkembangan Kerjaya Super	46
2.3 Kajian Literatur	53
2.3.1 Efikasi Kendiri	53
2.3.2 Tingkah Laku Penerokaan Kerjaya	62
2.4 Rumusan	66

BAB 3 METODOLOGI

3.1 Pengenalan	68
3.2 Reka Bentuk Kajian	69
3.3 Tempat Kajian	70
3.4 Subjek Kajian	70
3.4.1 Populasi	70
3.4.2 Sampel Kajian	71





3.5 Alat Kajian	71
3.5.1 Bahagian A: Maklumat Latar Belakang Responden	72
3.5.2 Bahagian B: <i>Career Self-Efficacy Sources Scale</i> (CSESS)	72
3.5.3 Bahagian C: <i>Career Exploration Survey Revised</i> (CES-R)	74
3.6 Kesahan dan Kebolehpercayaan Alat Kajian	75
3.6.1 <i>Career Self-Efficacy Sources Scale</i> (CSESS)	75
3.6.2 <i>Career Exploration Survey Revised</i> (CES-R)	76
3.7 Pemarkatan	77
3.7.1 Pemarkatan <i>Career Self-Efficacy Sources Scale</i> (CSESS)	77
3.7.2 Pemarkatan <i>Career Exploration Survey Revised</i> (CES-R)	78
3.8 Penganalisisan Data Statistik	79
3.9 Pengujian Hipotesis	79
3.10 Rumusan	81

BAB 4 DAPATAN KAJIAN

4.1 Pengenalan	82
4.2 Profil Responden	83
4.2.1 Responden Berdasarkan Jantina	83
4.3 Hasil Analisis Deskriptif	84
4.3.1 Tahap Kepercayaan Efikasi Kendiri Kerjaya Responden	84
4.3.2 Tahap Kepercayaan Efikasi Kendiri	85





Pembelajaran Vikarius (*Vicarious Learning*) Responden

4.3.3 Tahap Kepercayaan Efikasi Kendiri Pujukan Verbal (<i>Verbal Persuasion</i>) Responden	86
4.3.4 Tahap Kepercayaan Efikasi Kendiri Kebangkitan Emosi Positif (<i>Emotional Arousal Positive</i>) Responden	87
4.3.5 Tahap Kepercayaan Efikasi Kendiri Kebangkitan Emosi Negatif (<i>Emotional Arousal Negative</i>) Responden	88
4.3.6 Tahap Kepercayaan Efikasi Kendiri Pencapaian Prestasi (<i>Performance Accomplishments</i>) Responden	89
4.3.7 Tahap Tingkah Laku Penerokaan Kerjaya Responden	90

4.4 Hasil Analisis Inferensi Melalui Pengujian Hipotesis

4.4.1 Tidak Terdapat Perbezaan yang Signifikan Kepercayaan Efikasi Kendiri Kerjaya berdasarkan Jantina	92
4.4.2 Tidak Terdapat Perbezaan yang Signifikan Kepercayaan Efikasi Kendiri Pembelajaran Vikarius (<i>Vicarious Learning</i>) Pelajar berdasarkan Jantina	93
4.4.3 Tidak Terdapat Perbezaan yang Signifikan Kepercayaan Efikasi Kendiri Pujukan Verbal (<i>Verbal Persuasion</i>) Pelajar Berdasarkan Jantina	94
4.4.4 Tidak Terdapat Perbezaan yang Signifikan Kepercayaan Efikasi Kendiri Kebangkitan Emosi Positif (<i>Emotional Arousal Positive</i>) Pelajar berdasarkan Jantina	95
4.4.5 Tidak Terdapat Perbezaan yang Signifikan Kepercayaan Efikasi Kendiri Kebangkitan Emosi Negatif (<i>Emotional Arousal Negative</i>) Pelajar berdasarkan Jantina	96





4.4.6	Tidak Terdapat Perbezaan yang Signifikan Kepercayaan Efikasi Kendiri Pencapaian Prestasi (<i>Performance Accomplishments</i>) Pelajar berdasarkan Jantina	97
4.4.7	Tidak Terdapat Perbezaan yang Signifikan Tingkah Laku Penerokaan Kerjaya Pelajar berdasarkan Jantina	98
4.4.8	Terdapat Perbezaan yang Signifikan Kepercayaan Efikasi Kendiri Kerjaya Pelajar berdasarkan Umur	99
4.4.9	Terdapat Perbezaan yang Signifikan Kepercayaan Efikasi Kendiri Pembelajaran Vikarius (<i>Vicarious Learning</i>) Pelajar berdasarkan Umur	100
4.4.10	Terdapat Perbezaan yang Signifikan Kepercayaan Efikasi Kendiri Pujukan Verbal (<i>Verbal Persuasion</i>) Pelajar Berdasarkan Umur	101
4.4.11	Terdapat Perbezaan yang Signifikan Kepercayaan Efikasi Kendiri Kebangkitan Emosi Positif (<i>Emotional Arousal Positive</i>) Pelajar berdasarkan Umur	102
4.4.12	Terdapat Perbezaan yang Signifikan Kepercayaan Efikasi Kendiri kebangkitan Emosi Negatif (<i>Emotional Arousal Negative</i>) Pelajar berdasarkan Umur	103
4.4.13	Terdapat Perbezaan yang Signifikan Kepercayaan Efikasi Kendiri Pencapaian Prestasi (<i>Performance Accomplishments</i>) Pelajar berdasarkan Umur	104
4.4.14	Terdapat Perbezaan yang Signifikan Tingkah Laku Penerokaan Kerjaya Pelajar berdasarkan Umur	105
4.4.15	Terdapat Pengaruh Signifikan yang Positif antara Kepercayaan Efikasi Kendiri Kerjaya dengan Tingkah Laku Penerokaan Kerjaya Pelajar	106





4.5 Rumusan

110

BAB 5 PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

5.1 Pengenalan

111

5.2 Rumusan Dapatan Kajian

112

5.2.1 Perbincangan Dapatan Kajian

114

5.2.2 Perbincangan Hasil Kajian Secara
Deskriptif

115

5.2.3 Perbincangan Hasil Kajian Secara
Inferensi

117

5.2.3.1 Tidak Terdapat Perbezaan yang
Signifikan Kepercayaan Efikasi
Kendiri Pelajar berdasarkan
Jantina

117

5.2.3.2 Tidak Terdapat Perbezaan yang
Signifikan Kepercayaan Efikasi
Kendiri Pembelajaran Vikarius
(*Vicarious Learning*) Pelajar
Berdasarkan Jantina

117

5.2.3.3 Tidak Terdapat Perbezaan yang
Signifikan Kepercayaan Efikasi
Kendiri Pujukan Verbal (*Verbal
Persuasion*) Pelajar berdasarkan
Jantina

118

5.2.3.4 Tidak Terdapat Perbezaan yang
Signifikan Kepercayaan Efikasi
Kendiri kebangkitan emosi positif
(*Emotional Arousal Positive*)
Pelajar berdasarkan Jantina

119

5.2.3.5 Tidak Terdapat Perbezaan yang
Signifikan Kepercayaan Efikasi
Kendiri Kebangkitan Emosi
Negatif (*Emotional Arousal
Negative*) Pelajar berdasarkan
Jantina

119





5.2.3.6	Tidak Terdapat Perbezaan yang Signifikan Kepercayaan Efikasi Kendiri Pencapaian Prestasi (<i>Performance Accomplishment</i>) Pelajar berdasarkan Jantina	120
5.2.3.7	Tidak Terdapat Perbezaan yang Signifikan Tingkah Laku Penerokaan Kerjaya Pelajar berdasarkan Jantina	121
5.2.3.8	Terdapat Perbezaan yang Signifikan Kepercayaan Efikasi Kendiri Pelajar berdasarkan umur	121
5.2.3.9	Terdapat Perbezaan yang Signifikan Kepercayaan Efikasi Kendiri Pembelajaran Vikarius (<i>Vicarious Learning</i>) Pelajar Berdasarkan Umur	122
5.2.3.10	Terdapat Perbezaan yang Signifikan Kepercayaan Efikasi Kendiri Pujukan Verbal (<i>Verbal Persuasion</i>) Pelajar Berdasarkan Umur	122
5.2.3.11	Terdapat Perbezaan yang Signifikan Kepercayaan Efikasi Kendiri Kebangkitan Emosi Positif (<i>Emotional Arousal Positive</i>) Pelajar berdasarkan Umur	123
5.2.3.12	Terdapat Perbezaan yang Signifikan Kepercayaan Efikasi Kendiri Kebangkitan Emosi Negatif (<i>Emotional Arousal Negative</i>) Pelajar berdasarkan Umur	124
5.2.3.13	Terdapat Perbezaan yang Signifikan Kepercayaan Efikasi Kendiri Pencapaian Prestasi (<i>Performance Accomplishments</i>) Pelajar berdasarkan Umur	124





5.2.3.14 Terdapat Perbezaan yang Signifikan Tingkah Laku Penerokaan Kerjaya Pelajar berdasarkan Umur	125
5.2.3.15 Terdapat Pengaruh Signifikan yang Positif antara Kepercayaan Efikasi Kendiri Kerjaya dengan Tingkah Laku Penerokaan Kerjaya Pelajar	126
5.3 Implikasi Kajian	126
5.4 Cadangan Kajian	128
5.5 Rumusan Bab	130
RUJUKAN	131
LAMPIRAN	





SENARAI JADUAL

No. Jadual		Muka Surat
2.1	Tugas-tugas Perkembangan Kerjaya	51
3.1	Taburan nombor item <i>Career Self-Efficacy Sources Scale</i> mengikut sub skala	73
3.2	Skor bagi <i>Career Self-Efficacy Sources Scale</i>	73
3.3	Taburan nombor item <i>Career Exploration Survey (CES-R)</i> mengikut sub skala	74
3.4	Skor bagi <i>Career Exploration Survey (CES-R)</i>	75
3.5	Jumlah skor pemarkatan bagi kepercayaan efikasi sendiri	78
3.6	Jumlah skor pemarkatan bagi tingkah laku penerokaan kerjaya	79
3.7	Pengujian Hipotesis	79
4.1	Responden berdasarkan jantina	83
4.2	Tahap kepercayaan efikasi sendiri subjek kajian	84
4.3	Tahap kepercayaan efikasi sendiri pembelajaran vikarius (<i>Vicarious Learning</i>) responden	85
4.4	Tahap kepercayaan efikasi sendiri kerjaya pujukan verbal (<i>Verba Persuasion</i>) responden	86
4.5	Tahap min kepercayaan efikasi sendiri kebangkitan emosi positif (<i>Emotional Arousal Positive</i>) responden	87
4.6	Tahap kepercayaan efikasi sendiri kebangkitan emosi negatif (<i>Emotional Arousal Negative</i>) responden	88
4.7	Tahap kepercayaan efikasi sendiri kerjaya pencapaian Prestasi (<i>Performance Accomplishments</i>) responden	89
4.8	Tahap kepercayaan tingkah laku penerokaan kerjaya responden	90
4.9	Ujian- <i>t</i> bagi perbezaan signifikan kepercayaan efikasi sendiri berdasarkan jantina	92





4.10	Ujian- <i>t</i> bagi perbezaan signifikan kepercayaan efikasi sendiri pembelajaran vikarius (<i>vicarious learning</i>) berdasarkan jantina	93
4.11	Ujian- <i>t</i> bagi perbezaan signifikan kepercayaan efikasi sendiri kerjaya pujukan verbal (<i>verbal persuasion</i>) berdasarkan jantina	94
4.12	Ujian- <i>t</i> bagi perbezaan signifikan kepercayaan efikasi sendiri kebangkitan emosi positif (<i>emotional arousal positive</i>) berdasarkan jantina	95
4.13	Ujian- <i>t</i> bagi perbezaan signifikan kepercayaan efikasi sendiri kebangkitan emosi negatif (<i>emotional arousal negative</i>) berdasarkan jantina	96
4.14	Ujian- <i>t</i> bagi perbezaan signifikan kepercayaan efikasi sendiri pencapaian prestasi (<i>performance accomplishments</i>) berdasarkan jantina	97
4.15	Ujian- <i>t</i> bagi perbezaan signifikan kepercayaan efikasi sendiri dengan tingkah laku penerokaan kerjaya berdasarkan jantina	98
4.16	Ujian- <i>t</i> bagi perbezaan signifikan kepercayaan efikasi sendiri berdasarkan jantina	99
4.17	Ujian- <i>t</i> bagi perbezaan signifikan kepercayaan efikasi sendiri pembelajaran vikarius (<i>vicarious learning</i>) berdasarkan umur	100
4.18	Ujian- <i>t</i> bagi perbezaan signifikan kepercayaan efikasi sendiri pujukan verbal (<i>verbal persuasion</i>) berdasarkan umur	101
4.19	Ujian- <i>t</i> bagi perbezaan signifikan kepercayaan efikasi sendiri kebangkitan emosi positif (<i>emotional arousal positive</i>) berdasarkan umur	102
4.20	Ujian- <i>t</i> bagi perbezaan signifikan kepercayaan efikasi sendiri kebangkitan emosi negatif (<i>emotional arousal negative</i>) berdasarkan umur	103
4.21	Ujian- <i>t</i> bagi perbezaan signifikan kepercayaan efikasi sendiri pencapaian prestasi (<i>performance accomplishments</i>) berdasarkan umur	104
4.22	Ujian- <i>t</i> bagi perbezaan signifikan tingkah laku penerokaan kerjaya pelajar berdasarkan umur	105





4.23	Jadual Korelasi Pearson	106
4.24	Keputusan Regresi Berganda	108





SENARAI RAJAH

No. Rajah		Muka Surat
1.1	Kerangka Konseptual Kajian	30
2.1	Model Bandura: <i>triadic reciprocal causation</i>	35
2.2	Elemen dalam Teori Sistem Rangka Kerja	39
2.3	Model Patton; Faktor yang Mempengaruhi Sistem	44





SENARAI LAMPIRAN

- A SOAL SELIDIK
- B ANALISIS STATISTIK
- C SURAT MENYURAT





BAB 1

PENDAHULUAN



1.1 Pengenalan

Bab ini membincangkan latar belakang kajian yang dijalankan. Seterusnya, perkara-perkara asas yang berkaitan dengan kajian dibincangkan meliputi latar belakang kajian, pernyataan masalah, tujuan kajian, objektif kajian dan definisi pemboleh ubah kajian. Seterusnya bab ini membincangkan mengenai kesignifikanan kajian serta hipotesis kajian.





1.2 Latar Belakang Kajian

Kajian ini mengkaji sumber-sumber kepercayaan efikasi sendiri kerjaya dan pengaruhnya terhadap tingkah laku penerokaan kerjaya. Persoalan utama kajian ini untuk mengkaji sama ada wujudnya pengaruh signifikan antara sumber-sumber kepercayaan efikasi sendiri kerjaya dengan tingkah laku penerokaan kerjaya.

Pada tahun 1977, Alfred Bandura membina teori efikasi sendiri yang mana telah dikenali sebagai suatu kaedah yang praktikal untuk memahami hubungan antara bercakap-sendiri (*self-talk*) dan tingkah laku. Efikasi sendiri didefinisikan sebagai tahap keyakinan individu dan kepercayaannya tentang kebolehan untuk berjaya dalam melaksanakan tindakan, bertingkah laku seharusnya, menyelesaikan tugas yang diberi dan mencapai prestasi yang baik (Bandura, 1977, 1993, 1997; Buchmann, 1997; Betz & Hackett, 1981; Betz & Taylor, 2001; Lent, et al., 1994; Nesdale & Pinter, 2000; Kristen Nasta, 2007). Efikasi sendiri boleh mengenal pasti sama ada individu akan memilih untuk melakukan atau menolak tugas diberi (Bandura, 1977, 1982). Tambahan lagi, semua orang percaya kebolehan mereka sering kali berada pada takat pertengahan dalam interaksi dengan dunia (Sterett, 1998) dalam Bandura (1977). Oleh itu, efikasi sendiri adalah faktor penting dalam memahami bagaimana individu membina keyakinan dan mengesan kebolehan mereka.

Kepercayaan efikasi sendiri pula mempengaruhi perasaan seseorang, pemikirannya, bagaimana mereka memotivasikan diri dan bertingkah laku (Bandura, 1993). Bandura (1977, 1986) menerangkan efikasi sendiri sebagai struktur kognitif yang dicipta menerusi pengalaman pembelajaran kumulatif dalam kehidupan





seseorang. Pengalaman-pengalaman ini boleh memimpin individu untuk mengembangkan kepercayaan atau jangkaan mereka. Kepercayaan atau jangkaan tersebut adalah seperti mereka boleh atau tidak boleh dengan jayanya menunjukkan aktiviti atau tugas yang spesifik (Bandura 1977, 1986). Individu yang mempunyai kepercayaan efikasi sendiri yang tinggi kebanyakannya lebih berjaya melaksanakan tugas, berbanding individu yang mempunyai efikasi sendiri rendah di mana mereka merasa sukar untuk menyempurnakan tugas disebabkan mereka kerap kali melawan rasa ragu-ragu (Bandura 1993, 1997). Jadi, kedua-dua kepercayaan efikasi sendiri sama ada positif atau negatif mempunyai pengaruh yang besar terhadap aktiviti yang individu pilih untuk sertai.

Kepercayaan efikasi sendiri adalah asas kepada apa yang seseorang fikirkan, bagaimana mereka membuat pilihan dan bagaimana mereka memotivasikan diri mereka (Bandura, 1997; Burney, 2008). Tahap motivasi, situasi afektif dan tindakan seseorang adalah berdasarkan kepada apa yang dipercayai daripada sesuatu isu (Bandura, 1997). Bandura (1995,1997) dalam Monica L. Simmons (2013) berhujah bahawa kepercayaan efikasi sendiri menekankan mengenai seseorang individu boleh menggunakan pengaruh ke atas apa yang mereka lakukan.

Teori efikasi sendiri Bandura meramalkan kepercayaan efikasi sendiri dibina dan meningkat melalui empat proses utama dan sumber-sumber informasi. Empat sumber-sumber yang sangat penting dalam memahami bagaimana kepercayaan efikasi sendiri dibina adalah:

- i. Penguasaan pengalaman (*mastery experience*) dan penyempurnaan pelaksanaan misi lepas. Mempunyai pengetahuan asas, kemahiran serta





mengetahui keperluan berdasarkan pengalaman untuk mencapai sesuatu objektif serta menyelesaikan tugas dengan jayanya.

- ii. Pengalaman pembelajaran vikarius (*vicarious experience*). Pengalaman ini terjadi menerusi pemerhatian model contoh (*role model*) dan meniru (*modelling*) mereka. Keupayaan pengalaman pembelajaran vikarius ini mampu memberi kesan positif kepada efikasi sendiri seseorang individu.
- iii. Pujukan verbal (*verbal persuasion*) seperti pengaruh sosial dalam tindak balas terhadap keupayaan seseorang dan galakan daripada orang lain. Galakkan seperti nasihat, dorongan, bimbingan akan meningkatkan pencapaian tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki individu sehingga akhirnya dapat mencapai matlamat.
- iv. Kebangkitan emosi (*emotional arousal*). Terbahagi kepada dua iaitu kebangkitan emosi positif seperti rasa ingin tahu, keyakinan yang tinggi dan bersemangat. Kebangkitan emosi negatif pula seperti kerisauan dan situasi psikologikal negatif.

Menurut Bandura (1982) dalam Kristen Nasta (2007), walaupun kepercayaan efikasi sendiri adalah fleksibel, kebiasaannya efikasi sendiri itu datang daripada sumber yang berasaskan pencapaian prestasi misi lepas (*past performance accomplishments*) (Lane, Jones & Stevens, 2002). Di samping itu, penyempurnaan pelaksanaan misi lepas boleh menjadi paling berkuasa dan peramal yang boleh diharapkan terhadap kepercayaan efikasi sendiri (Bandura, 1977, 1986; Dawes, Horan, & Hackett, 2000; Lane et al., 2002). Dalam pada masa yang sama, kepercayaan efikasi sendiri seseorang individu juga boleh ditingkatkan apabila diberi galakan oleh orang lain terutama berhubung dengan penguasaan dalam situasi sukar. Jadi, amat





penting untuk pelajar menggunakan sokongan verbal (*verbal persuasion*) dan galakan daripada orang lain untuk memotivasikan diri serta mencipta peluang baru bagi memerhati kejayaan mereka sendiri.

Kebangkitan emosi (*emotional arousal*) adalah sumber lain terhadap informasi yang boleh memberi kesan kepada kepercayaan efikasi sendiri (Bandura, 1977). Individu kerap kali bergantung pada tahap tertentu reaksi emosi mereka terhadap situasi atau tugas yang membantu mengenal pasti jika mereka boleh melakukannya dan berjaya (Bandura, 1977). Kebangkitan emosi negatif yang tinggi sering kali melemahkan penilaian prestasi, yang mana kebangkitan emosi positif pula boleh meningkatkan penilaian prestasi. Oleh itu amatlah perlu untuk pelajar menggunakan teknik-teknik untuk mengurangkan emosi negatif dan meningkatkan emosi positif untuk mengembangkan lagi kepercayaan efikasi sendiri.



Selain daripada itu, banyak kepercayaan efikasi sendiri dibina dengan mempelajari daripada pengalaman individu lain (*vicarious learning*) (Bandura, 1977). Mengkaji kejayaan individu lain boleh meningkatkan kepercayaan individu terhadap kebolehannya sendiri untuk melakukan sesuatu dengan cara yang sama, serta boleh menggalakkan usaha berterusan. Kebanyakan individu selalu membandingkan diri mereka dengan orang lain dan meyakinkan diri bahawa mereka boleh melakukan perkara yang sama. Disebabkan memerhati orang lain bukanlah refleksi secara langsung bagaimana seseorang akan melakukan sesuatu, ia menjadikannya sumber paling lemah. Namun begitu, memerhati orang lain juga boleh membantu meningkatkan keyakinan untuk berjaya dengan kebolehan sendiri.





Kepercayaan efikasi sendiri kerjaya boleh memimpin kepada mengurangkan atau meningkatkan motivasi tingkah laku kerjaya (Betz & Taylor, 2001). Secara umumnya, semakin tinggi kepercayaan efikasi sendiri kerjaya, semakin hebat matlamat kerjaya dan cabaran-cabaran yang seseorang itu tetapkan untuk diri mereka serta semakin kuat komitmen mereka. Manakala bagi kepercayaan efikasi sendiri kerjaya rendah, ia perlu dicabar dan ditingkatkan yang mana efikasi sendiri kerjaya tinggi perlu menyokong dan memberi peneguhan. Di samping itu, kepercayaan efikasi sendiri dipertimbangkan sebagai suatu yang penting untuk menghasilkan penilaian prestasi kerja yang berjaya, dan mempengaruhi tingkah laku kerja yang hebat terhadap pengetahuan dan kemahiran (Bandura, 1977, 1986; Dawes, et al.; Giles & Rea, 1999; Niles & Sowa, 1992) dalam Kristen Nasta (2007). Efikasi sendiri kerjaya juga didapati menjadi peramal terbaik di antara pelbagai permulaan tingkah laku kerjaya seperti pencarian kerja (Niles & Sowa, 1992). Kajian lepas mendapati bahawa kepercayaan efikasi sendiri kerjaya mempunyai pengaruh yang kuat terhadap penerokaan kerjaya pelajar.

Sepanjang proses pembelajaran, kebiasaannya pelajar telah dimaklumkan bahawa pendidikan yang baik mampu meluaskan pemilihan kerjaya pada masa akan datang. Terdapat pengkaji yang telah mengkaji pengalaman pelajar sewaktu transisi sekolah ke alam pekerjaan. Semua hasil kajian mendapati bahawa pelajar sekolah menengah dapat menyesuaikan diri dengan transisi sekiranya mereka telah membina kesedaran mengenai pilihan yang mereka perlu lakukan dan merancang impak pilihan mereka.





Di samping itu, para pelajar sekolah menengah pada peringkat usia mereka iaitu peringkat pelajar juga telah membuat persediaan untuk ke peringkat dewasa termasuklah lebih prihatin tentang rancangan untuk pekerjaan masa hadapan. Terdapat teori-teori yang menerangkan mengenai pelajar atau remaja turut memberi perhatian kepada proses kesedaran terhadap minat vokasional seseorang. Teori-teori ini juga melihat para pelajar membuat pilihan antara pendidikan dengan vokasional sebagai tugas utama ke peringkat dewasa dalam kehidupan masyarakat moden kini (Erikson, 1996 dalam Kracke, 1997). Dalam erti kata lain, para pelajar sudah mula melakukan penerokaan kerjaya.

Pada awal tahun 1960, teori asal mengenai penerokaan kerjaya telah dikembangkan (Jordaan, 1963) dalam Kristen Nasta (2007). Kepentingan penerokaan kerjaya telah menjadi semakin bernilai dalam tahun-tahun semasa sebagaimana minat untuk mengkajinya berkembang kerana kesignifikannya dengan proses kerjaya. Ia menghasilkan lebih banyak penanda arah baharu kepada teori dan kajian-kajian (Bartley & Robistchek, 2000; Blustein, 1992; 1997) dalam Kristen Nasta (2007). Pandangan ini berdasarkan sejarah penerokaan kerjaya sebagai satu bentuk maklumat untuk menambah ilmu pekerjaan yang dipertimbangkan secara meluas. Penerokaan kerjaya kini dilihat sebagai bahagian penting perkembangan kerjaya serta merupakan unsur penting dalam membuat keputusan kerjaya (Atkinson & Murrell, 1988; Blustein, 1997; Taveira & Moreno, 2003).

Penerokaan kerjaya boleh ditakrifkan sebagai proses individu yang kompleks yang melibatkan untuk mendapatkan peningkatan diri dan pengetahuan sekeliling yang akhirnya akan mencapai matlamat kerjaya (Atkinson & Murrell, 1988; Blustein,





1992; Jordaan, 1963; Taveira & Moreno, 2003; Kristen Nasta, 2007). Penerokaan kerjaya melibatkan aktiviti-aktiviti seperti mengumpul maklumat dan pengetahuan tentang pencarian kerja, perancangan, peluang dan pemilihan kerjaya (Levi & Ziegler, 1993; Kristen Nasta, 2007). Ia melibatkan tingkah laku kerjaya seperti bercakap mengenai peluang, mempelajari kebolehan dan kemahiran tertentu serta memperoleh pendidikan untuk kemajuan (Betz & Voyten, 1997) dalam Kristen Nasta (2007). Penerokaan kerjaya melibatkan banyak aktiviti yang menjurus ke arah perkembangan kerjaya.

Merujuk kepada laman sesawang Universiti California pula, terdapat beberapa penerangan ringkas mengenai penerokaan kerjaya. Penerokaan kerjaya adalah proses di mana para pelajar ini mempelajari mengenai diri mereka dan dunia kerjaya yang bakal mereka hadapi. Oleh sebab itulah dalam konteks negara Malaysia, semasa pelajar di tingkatan 4, pelajar-pelajar akan diberi pilihan untuk mempelajari bidang sastera mahupun sains. Pilihan yang dibuat bergantung kepada keputusan ujian Pentaksiran Tingkatan 3 (PT3) dan juga ujian psikometrik yang dijalankan. Sekiranya keputusan peperiksaan lebih cenderung ke arah bidang sains, maka pelajar digalakkan mengambil bidang sains.

Penerokaan kerjaya juga adalah proses mengenal pasti dan meneroka pekerjaan yang mendatangkan kepuasan pada diri. pelajar di sekolah pada peringkat menengah rendah iaitu tingkatan satu, dua dan tiga masih lagi kurang memahami pekerjaan yang memberi peluang lebih luas kepada mereka berbanding peringkat menengah atas. Kajian yang dijalankan oleh Lum Oi Lee (dlm. Law Choon Yin, 1991) (dlm. Ahmad & Abdul Halim, 2004) mendapati bahawa faktor rakan sebaya,

