

**PERSEPSI KERJAYA PRASISWAZAH TAHUN AKHIR DI UNIVERSITI MALAYSIA  
SARAWAK**

oleh

**Fiona Fan**

Projek ini merupakan salah satu keperluan kursus untuk mendapat  
Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian (Pembangunan Sumber Manusia) dari  
Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia,  
Universiti Malaysia Sarawak

## PENGHARGAAN

Saya ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan kepada penyelia projek, Puan Noorshah Mohd. Salleh atas segala bimbingan, idea dan dorongan yang telah diberikan oleh beliau kepada saya dalam menyiapkan projek tahun akhir ini.

Saya juga amat menghargai bantuan dan jasa baik yang telah diberikan oleh Doug Counsell kerana kesudian beliau untuk membenarkan saya menggunakan borang soal selidik yang telah digunakan oleh beliau dalam kajian-kajiannya yang lepas (Counsell, 1996, 1999; Counsell dan Popova, 2000).

Terima kasih juga kepada Bahagian Pengajian Prasiswazah (BPP) di Universiti Malaysia Sarawak kerana sudi membekalkan maklumat-maklumat tentang prasiswazah yang amat penting dalam kajian saya.

Di sini, saya turut ingin mengucapkan terima kasih kepada staf-staf di Pusat Khidmat Maklumat Akademik (CAIS) atas kerjasama mereka dalam membantu saya mendapatkan maklumat-maklumat yang berkaitan dengan projek kajian saya.

Selain itu, saya juga ingin merakamkan ucapan terima kasih kepada pihak Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia, iaitu semua staf akademik dan bukan akademik yang telah terlibat secara langsung atau tidak langsung dalam membantu saya menyiapkan kajian ini.

Tidak lupa juga sekalung budi saya ucapkan kepada semua responden dalam kajian saya. Terima kasih kerana sudi meluangkan masa untuk mengambil bahagian dalam kajian ini.

Akhir sekali, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada keluarga dan rakan-rakan saya atas dorongan dan sokongan moral yang telah diberikan sepanjang tempoh saya menyiapkan kajian ini.

Sekian, terima kasih.

## **JADUAL KANDUNGAN**

<b>Penghargaan</b>	iii
<b>Jadual Kandungan</b>	iv
<b>Senarai Rajah</b>	vii
<b>Senarai Jadual</b>	viii
<b>Abstrak</b>	xi
<i>Abstract</i>	xii
<b>BAB 1 PENGENALAN</b>	1
1.0 Pengenalan	1
1.1 Pengenalan Kajian	1
1.2 Latar Belakang Kajian	2
1.3 Kenyataan Masalah	3
1.4 Objektif Kajian	3
1.4.1 Objektif Am	3
1.4.2 Objektif Khusus	3
1.5 Hipotesis Kajian	4
1.6 Kerangka Konseptual	5
1.7 Kepentingan Kajian	5
1.8 Definisi Konsep	6
1.9 Limitasi Kajian	7
<b>BAB 2 ULASAN KARYA</b>	8
2.0 Persepsi	8
2.1 Persepsi Dan Kerjaya	9
2.2 Teori-Teori Kerjaya	9
2.2.1 Teori Ekuiti	9
2.2.2 Teori <i>Expectancy</i>	10
2.2.3 Teori Pembelajaran Sosial	11
2.2.4 Teori Pembuatan Keputusan	12
2.3 Konsep Kerjaya Tradisional	13
2.4 Perubahan Konsep Kerjaya	14
2.5 Perancangan Kerjaya	15
2.6 Pengurusan Kerjaya	15
2.7 Model Pengurusan Kerjaya Greenhaus	16
2.8 Matlamat Kerjaya	17
2.9 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Kerjaya	18
2.10 Strategi-Strategi Pembangunan Kerjaya	19
2.11 Perbezaan Kerjaya Berdasarkan Faktor-Faktor Demografi	21
2.11.1 Jantina	21
2.11.2 Bangsa/Budaya	22
2.11.3 Tahap Pendidikan	22

<b>2.12Kajian Lepas</b>	<b>23</b>
2.12.1 Kajian Lepas Tentang Persepsi Kerjaya	23
2.12.2 Kajian Lepas Tentang Matlamat Kerjaya	24
2.12.3 Kajian Lepas Tentang Kriteria Pemilihan Kerjaya	24
2.12.4 Kajian Lepas Tentang Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Kerjaya	25
2.12.5 Kajian Lepas Tentang Strategi Pembangunan Kerjaya	26
2.12.6 Kajian Lepas Tentang Perbezaan Kerjaya Berdasarkan Jantina	27
2.12.7 Kajian Lepas Tentang Perbezaan Kerjaya Berdasarkan Bangsa/Budaya	28
2.12.8 Kajian Lepas Tentang Perbezaan Kerjaya Berdasarkan Tahap Pendidikan	29
<b>BAB 3 METODOLOGI KAJIAN</b>	<b>30</b>
3.0 Pengenalan	30
3.1 Rekabentuk Kajian	30
3.2 Lokasi Kajian	31
3.3 Populasi Dan Sampel Kajian	31
3.4 Persampelan	31
3.5 Pembolehubah Kajian	32
3.6 Instrumentasi Kajian	32
3.6.1 Bahagian 1: Maklumat Demografi	32
3.6.2 Bahagian 2: Persepsi Kerjaya	33
3.7 Pra-Ujian	33
3.8 Pengumpulan Data	34
3.9 Kaedah Penganalisisan Data	34
3.9.1 Statistik Deskriptif	35
3.9.2 Statistik Inferensi	35
3.9.2.1 Ujian-t	35
3.9.2.2 ANOVA Sehala	35
3.10Kesimpulan	35
<b>BAB 4 KEPUTUSAN DAN PERBINCANGAN</b>	<b>37</b>
4.0 Pengenalan	37
4.1 Ciri-Ciri Demografi Responden	37
4.1.1 Umur	37
4.1.2 Jantina	38
4.1.3 Bangsa	38
4.1.4 Pengalaman Kerja	38
4.1.5 Tahap Pendidikan Tertinggi	39
4.1.6 Fakulti	39
4.2 Persepsi Kerjaya	40
4.2.1 Matlamat Kerjaya	40

4.2.2	Kriteria Pemilihan Kerjaya	41
4.2.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Kerjaya	42
4.2.4	Strategi Pembangunan Kerjaya	43
<b>4.3</b>	<b>Pengujian Hipotesis</b>	<b>43</b>
4.3.1	Pengujian Hipotesis Menggunakan Ujian-t	43
4.3.2	Pengujian Hipotesis Menggunakan Ujian ANOVA Sehala	45
4.3.3	Ringkasan Pengujian Hipotesis	49
<b>4.4</b>	<b>Perbincangan Dapatan Kajian</b>	<b>50</b>
4.4.1	Matlamat Kerjaya	50
4.4.2	Kriteria Pemilihan Kerjaya	51
4.4.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Kerjaya	52
4.4.4	Strategi Pembangunan Kerjaya	52
4.4.5	Perbezaan Jantina Dalam Persepsi Kerjaya	53
4.4.6	Perbezaan Bangsa Dalam Persepsi Kerjaya	54
4.4.7	Perbezaan Tahap Pendidikan Tertinggi Dalam Persepsi Kerjaya	54
<b>4.5</b>	<b>Kesimpulan</b>	<b>55</b>
<b>BAB 5 RUMUSAN DAN CADANGAN KAJIAN</b>		<b>56</b>
5.0	Pengenalan	56
5.1	Rumusan	56
5.1.1	Kesimpulan Hasil Kajian	57
<b>5.2</b>	<b>Cadangan Kajian</b>	<b>58</b>
5.2.1	Cadangan Kepada Organisasi	58
5.2.2	Cadangan Kepada Penyelidik Masa Depan	58
<b>5.3</b>	<b>Kesimpulan</b>	<b>59</b>
<b>BIBLIOGRAFI</b>		<b>60</b>
<b>LAMPIRAN</b>		<b>67</b>

## **SENARAI RAJAH**

<b>Rajah 1</b> Kerangka Konseptual	5
<b>Rajah 2</b> Teori Ekuiti	10
<b>Rajah 3</b> Teori <i>Expectancy</i>	11
<b>Rajah 4</b> Model Pengurusan Kerjaya	16

## SENARAI JADUAL

<b>Jadual 1</b> Pemilihan Sampel Kajian	32
<b>Jadual 2</b> Skala Likert Untuk Sub-bahagian A, B, Dan C	33
<b>Jadual 3</b> Skala Likert Untuk Sub-Bahagian D	33
<b>Jadual 4</b> Jadual Nilai Kebolehpercayaan Instrumen Kajian	34
<b>Jadual 5</b> Pembahagian Responden Mengikut Umur	37
<b>Jadual 6</b> Pembahagian Responden Mengikut Jantina	38
<b>Jadual 7</b> Pembahagian Responden Mengikut Bangsa	38
<b>Jadual 8</b> Pembahagian Responden Mengikut Pengalaman Kerja	39
<b>Jadual 9</b> Pembahagian Responden Mengikut Tahap Pendidikan Tertinggi	39
<b>Jadual 10</b> Pembahagian Responden Mengikut Fakulti	40
<b>Jadual 11</b> Matlamat Kerjaya Prasiswa Mengikut Keutamaan	40
<b>Jadual 12</b> Kriteria Pemilihan Kerjaya Prasiswa Mengikut Keutamaan	41
<b>Jadual 13</b> Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Kerjaya Prasiswa Mengikut Keutamaan	42
<b>Jadual 14</b> Strategi Pembangunan Kerjaya Prasiswa Mengikut Keutamaan	43

<b>Jadual 15</b>	43
Ujian-t Untuk Persepsi Kerjaya Prasiswazah Berdasarkan Jantina	
<b>Jadual 16</b>	44
Ujian-t Untuk Matlamat Kerjaya Prasiswazah Berdasarkan Jantina	
<b>Jadual 17</b>	44
Ujian-t Untuk Kriteria Pemilihan Kerjaya Prasiswazah Berdasarkan Jantina	
<b>Jadual 18</b>	44
Ujian-t Untuk Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi keputusan Kerjaya Prasiswazah Berdasarkan Jantina	
<b>Jadual 19</b>	45
Ujian-t Untuk Strategi pembangunan Kerjaya Prasiswazah Berdasarkan Jantina	
<b>Jadual 20</b>	45
Ujian ANOVA Sehala Untuk Persepsi Kerjaya Prasiswazah Berdasarkan Bangsa	
<b>Jadual 21</b>	45
Ujian ANOVA Sehala Untuk Persepsi Kerjaya Prasiswazah Berdasarkan Tahap Pendidikan Tertinggi	
<b>Jadual 22</b>	46
Ujian ANOVA Sehala Untuk Matlamat Kerjaya Prasiswazah Berdasarkan Bangsa	
<b>Jadual 23</b>	46
Ujian ANOVA Sehala Untuk Matlamat Kerjaya Prasiswazah Berdasarkan Tahap Pendidikan Tertinggi	
<b>Jadual 24</b>	47
Ujian ANOVA Sehala Untuk kriteria pemilihan Kerjaya Prasiswazah Berdasarkan Bangsa	
<b>Jadual 25</b>	47
Ujian ANOVA Sehala Untuk kriteria pemilihan Kerjaya Prasiswazah Berdasarkan Tahap Pendidikan Tertinggi	
<b>Jadual 26</b>	47
Ujian ANOVA Sehala Untuk Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi keputusan Kerjaya Prasiswazah Berdasarkan Bangsa	
<b>Jadual 27</b>	48
Ujian ANOVA Sehala Untuk Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi keputusan Kerjaya Prasiswazah Berdasarkan Tahap Pendidikan Tertinggi	

<b>Jadual 28</b>	48
Ujian ANOVA Sehala Untuk Strategi pembangunan Kerjaya Prasiswazah Berdasarkan Bangsa	
<b>Jadual 29</b>	49
Ujian ANOVA Sehala Untuk Strategi pembanguna Kerjaya Prasiswazah Berdasarkan Tahap Pendidikan Tertinggi	
<b>Jadual 30</b>	50
Ringkasan Pengujian Hipotesis	

## **ABSTRAK**

### **PERSEPSI KERJAYA PRASISWAZAH TAHUN AKHIR DI UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK**

Fiona Fan

Pada umumnya, projek ini bertujuan Untuk mengkaji Persepsi Kerjaya Prasiswazah tahun akhir. Objektif-objektif kajian ini adalah Untuk mengenal pasti (a) Matlamat Kerjaya mengikut keutamaan responden, (b) kriteria pemilihan Kerjaya mengikut keutamaan responden, (c) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi keputusan Kerjaya Prasiswazah mengikut keutamaan responden, (d) Strategi-Strategi Kerjaya Yang mungkin digunakan oleh Prasiswazah Untuk pembangunan Kerjaya mereka mengikut keutamaan responden, (e) perbezaan Persepsi Kerjaya Prasiswazah Berdasarkan ciri demografi terpilih, (f) perbezaan Matlamat Kerjaya Prasiswazah Berdasarkan Faktor demografi terpilih, (g) perbezaan kriteria pemilihan Kerjaya Prasiswazah Berdasarkan ciri demografi terpilih, (h) perbezaan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi keputusan Kerjaya Prasiswazah Berdasarkan ciri demografi terpilih, dan (i) perbezaan Strategi pembangunan Kerjaya Prasiswazah Berdasarkan ciri demografi terpilih.

Kajian ini telah dijalankan di Universiti Malaysia Sarawak dan melibatkan seramai 119 orang pelajar tahun akhir daripada 9 buah fakulti. Kajian Yang dijalankan adalah berbentuk kuantitatif. Instrumen kajian Yang digunakan ialah borang soal selidik. Penyelidik telah menggunakan perisian SPSS versi 10.0 Untuk menganalisa data-data Yang diperolehi menerusi kajian. Kaedah Yang digunakan Untuk menganalisa data kajian adalah dalam bentuk deskriptif dan inferensi Yang melibatkan kaedah ujian-t, dan ANOVA Sehala.

Dapatan kajian menunjukkan bahawa Matlamat Kerjaya Yang paling penting kepada Prasiswazah adalah "berupaya melakukan tugas dengan baik", manakala kriteria pemilihan Kerjaya Yang paling diutamakan oleh responden kajian pula ialah "gaji Yang lumayan". Menurut dapatan kajian juga, "tanggapan terhadap kemahiran dan keupayaan diri" adalah Faktor Yang paling Mempengaruhi keputusan Kerjaya individu berbanding dengan Faktor-Faktor lain Yang telah dikemukakan. Responden kajian telah memilih Strategi "kompetensi dalam kerja Yang dilakukan" sebagai Strategi pembangunan Kerjaya Yang paling mereka minati.

Keputusan ujian-t menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan Yang signifikan antara Persepsi Kerjaya, Matlamat Kerjaya, kriteria pemilihan Kerjaya, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi keputusan Kerjaya, dan Strategi pembangunan Kerjaya Prasiswazah Berdasarkan Jantina. Berdasarkan keputusan ujian ANOVA Sehala pula, didapati bahawa wujudnya perbezaan Yang signifikan di antara Persepsi Kerjaya, Matlamat Kerjaya, dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi keputusan Kerjaya Berdasarkan Bangsa. Perbezaan Yang signifikan juga wujud bagi Persepsi Kerjaya, kriteria pemilihan Kerjaya, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi keputusan Kerjaya, dan Strategi pembangunan Kerjaya Berdasarkan Tahap Pendidikan Tertinggi.

## **ABSTRACT**

### **CAREER PERCEPTIONS OF FINAL YEAR UNDERGRADUATES IN UNIVERSITY MALAYSIA SARAWAK**

*Fiona Fan*

*In general, this study aims to identify the career perceptions of final year undergraduates. The objectives of this study are; to identify (a) undergraduates' career goals according to their importance, (b) undergraduates' initial job needs according to their importance, (c) the factors affecting undergraduates' career decisions according to their importance, (d) undergraduates' career Strategies according to their importance, (e) the difference in undergraduates' career perception based on selected demographic characteristics, (f) the difference in undergraduates' career goals based on selected demographic characteristics, (g) the difference in undergraduates' initial job needs based on selected demographic characteristics, (h) the difference in the factors affecting undergraduates' career decisions based on selected demographic characteristics, and (i) the difference in the undergraduates' career Strategies based on selected demographic characteristics.*

*This study was conducted in University Malaysia Sarawak and involved a total of 119 final year undergraduates from 9 faculties. This is a quantitative study. A questionnaire was used to measure the perceptions of respondents towards their career. The data collected from this study was analyzed using the SPSS version 10.0 software. The methods employed to study the data were descriptive statistics, and inferential statistics such as t-test, and one-way ANOVA.*

*Findings from the study shows that the most important career goal for undergraduates is "being good at the job", while the most important initial job needs for this group of young people is "attractive salary". According to the findings in this study also, the undergraduates' "perceived skills and abilities" is the most influential factor while making their career decision. Respondents in this study had chosen "competence in current job" as the most agreed upon strategy for career advancement.*

*Results from the t-test showed that there are no significant differences for undergraduates' career perception, career goals, initial job needs, factors affecting career decision, and career Strategies based on sex. However, results from the one-way ANOVA showed that there are significant differences for undergraduates' career perceptions, career goals, and factors affecting career decisions based on race. Significant differences also exist between the undergraduates' career perceptions, initial job needs, factors affecting career decisions, and career Strategies based on highest educational level.*

## **BAB 1**

### **PENGENALAN**

#### **1.0 Pengenalan**

Bab ini akan membincangkan beberapa aspek kajian yang dijalankan oleh penyelidik iaitu; pengenalan kajian, latar belakang kajian, kenyataan masalah, objektif kajian, hipotesis kajian, kerangka konseptual, kepentingan kajian, definisi konsep-konsep penting dalam kajian, dan limitasi kajian yang dijalankan.

#### **1.1 Pengenalan Kajian**

Permohonan untuk mendapat peluang pendidikan di institusi-institusi pendidikan awam (IPTA) di Malaysia tetap meningkat sungguhpun lebih kurang 80,000 tempat ditawarkan kepada pelajar setiap tahun. Dalam tempoh satu dekad yang lepas sahaja, jumlah institusi pendidikan tinggi awam dan swasta di Malaysia telah meningkat berkali ganda disebabkan oleh permintaan yang tinggi terhadap pendidikan tertiarai dan bekalan sumber manusia yang berpendidikan dan berkemahiran tinggi (Educational Guide Malaysia, 2000).

Perdana Menteri Malaysia, Dr. Mahathir Mohamad telah mengenal pasti bahawa sumber manusia merupakan sumber utama negara. Menurut beliau, pembangunan sumber manusia yang berpendidikan dan berkemahiran tinggi serta fleksibel adalah penting untuk membolehkan negara untuk terus maju dan berdaya saing (Mohd Sheriff Mohd Kassim, 1993).

Kementerian Sumber Manusia telah menganggarkan bahawa Malaysia memerlukan kira-kira 600,000 orang profesional dan separa-profesional untuk menampung pembangunan industri negara (Ahm Zehadul Karim, Mohd. Asri Abdullah dan Mohd. Isa Haji Bakar, 1999).

Namun demikian, peningkatan jumlah siswazah di pasaran mewujudkan persaingan sengit untuk peluang pekerjaan yang terhad (Court, Connor dan Jagger, 1994). Di samping itu juga, pemberhentian pekerja yang kerap diamalkan oleh organisasi dalam usaha penyusunan semula organisasi (Beardwell dan Holden, 1994) turut menimbulkan keraguan di kalangan siswazah terhadap prospek kerjaya mereka.

Menurut Laporan Pasaran Buruh yang dikeluarkan oleh Kementerian Sumber Manusia Malaysia, seramai 2,485 orang pekerja telah diberhentikan atas sebab penyusunan semula organisasi dalam tempoh setengah tahun sahaja iaitu daripada bulan Januari hingga bulan Jun 2001.

Memandangkan isu-isu ini, maka timbulah persoalan tentang persepsi kerjaya golongan siswazah ini.

## 1.2 Latar Belakang Kajian

Di Malaysia, kajian yang komprehensif tentang kerjaya siswazah masih belum dijalankan. Oleh itu, kajian yang dijalankan oleh pengkaji pada kali ini adalah berdasarkan satu siri kajian lepas yang serupa yang telah dijalankan di negara Britain (Counsell, 1996), Ethiopia (Counsell, 1999), dan di Bulgaria (Counsell dan Popova, 2000).

Menurut Wilson dan Davies (1999), kejayaan kerjaya seseorang individu adalah bergantung kepada keupayaan individu tersebut menguruskan kerjayanya; iaitu dari segi penetapan matlamat yang realistik (Noe, Noe dan Bachhuber, 1990) dan penggunaan strategi pembangunan kerjaya yang sesuai (Randall, 1991).

Dubrin (1992) turut berpendapat bahawa melalui penetapan matlamat, seseorang pekerja akan berupaya untuk menghasilkan prestasi yang lebih baik berbanding dengan pekerja yang tidak mempunyai matlamat kerjaya yang tetap. Rasionalnya adalah apabila seseorang individu itu mempunyai matlamat kerjaya yang tetap, beliau akan lebih berupaya untuk memfokuskan usahanya ke arah pencapaian matlamat tersebut.

Kajian Lau dan Pang (1995) terhadap persepsi kerjaya dan keperluan kerjaya golongan prasiswazah di Hong Kong telah mendapat bahawa golongan ini menganggap pekerjaan pertama mereka sebagai satu "batu loncatan" untuk memperoleh pengalaman dan kemahiran yang penting sebelum mendapatkan pekerjaan lain yang lebih baik.

Dalton (1951) di dalam kajianya juga, telah mendapat bahawa strategi kerjaya akan memperbaiki prospek kerjaya seseorang individu (Counsell dan Popova, 2000). Pada tahun 1994, Greenhaus dan Callanan telah mencadangkan 7 strategi kerjaya untuk pembangunan kerjaya individu:

1. Kompetensi dalam kerja yang dilakukan.
2. Penglibatan ekstra terhadap kerja.
3. Pembangunan kemahiran.
4. Pembangunan peluang.
5. Pembangunan hubungan mentor.
6. Pembentukan imej diri.
7. Politik organisasi.

Kebanyakan sumber yang digunakan oleh pengkaji dalam kajian ini merupakan sumber yang diperoleh dari luar negara. Setakai ni, topik tentang kerjaya siswazah masih belum mampu menarik minat pengkaji dalam negara.

Sungguhpun demikian, golongan siswazah mempunyai peranan yang penting dalam pembangunan negara. Oleh itu, adalah penting untuk mengkaji persepsi prasiswazah terhadap kerjaya mereka dan bagaimana golongan ini cuba mempengaruhi prospek kerjaya mereka melalui strategi-strategi kerjaya yang akan digunakan.

### **1.3 Kenyataan Masalah**

Perubahan yang dialami dalam dunia kerjaya moden telah menyebabkan perubahan dalam pengertian kerjaya. Pengertian kerjaya tradisional yang didefinisikan oleh Sparrow dan Hiltrop (1994), melihat kerjaya sebagai "... satu pembangunan dalam pekerjaan, yang berlaku dalam sesebuah organisasi dan adalah berteraskan falsafah perkhidmatan sepanjang hayat individu" tidak lagi digunakan.

Sebaliknya, menurut Clark (1992), "laluan kerjaya adalah kurang jelas dan walaupun terdapat laluan kerjaya yang jelas, laluan tersebut tidak akan kekal lama". Definisi ini menggambarkan prospek kerjaya golongan siswazah pada masa kini yang semakin tidak jelas.

Di samping itu, Fong (2001) telah mendapati bahawa, "Walaupun maklumat-maklumat pasaran buruh dari semasa ke semasa dilaporkan oleh pelbagai sumber terutama akhbar tempatan, ada kalanya maklumat yang dilaporkan itu kurang tepat dan mengelirukan pencari kerja".

Golongan siswazah merupakan golongan yang amat penting terhadap negara kerana Malaysia memerlukan bekalan sumber tenaga yang berpendidikan dan berkemahiran tinggi untuk menampung pembangunan ekonomi negara.

Oleh itu, kajian ini bertujuan untuk mengkaji persepsi kerjaya prasiswazah yang bakal menyertai dunia pekerjaan yang mencabar setelah menamatkan pengajian mereka di institusi pengajian tinggi.

### **1.4 Objektif Kajian**

Objektif kajian ini dijalankan adalah terbahagi kepada dua iaitu, objektif umum dan objektif khas.

#### **1.4.1 Objektif Umum**

Objektif umum kajian ini adalah untuk mengkaji persepsi kerjaya prasiswazah tahun akhir.

#### **1.4.2 Objektif Khas**

- i. Untuk mengenalpasti matlamat kerjaya mengikut keutamaan responden.
- ii. Untuk mengenalpasti kriteria pemilihan kerjaya mengikut keutamaan responden.
- iii. Untuk mengenalpasti faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan kerjaya prasiswazah mengikut keutamaan responden.

- iv. Untuk mengenalpasti strategi-strategi kerjaya yang mungkin digunakan oleh prasiswazah untuk pembangunan kerjaya mereka mengikut keutamaan responden.
- v. Untuk mengenalpasti perbezaan persepsi kerjaya prasiswazah berdasarkan ciri demografi terpilih.
- vi. Untuk mengenalpasti perbezaan matlamat kerjaya prasiswazah berdasarkan faktor demografi terpilih.
- vii. Untuk mengenalpasti perbezaan kriteria pemilihan kerjaya prasiswazah berdasarkan ciri demografi terpilih.
- viii. Untuk mengenalpasti perbezaan faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan kerjaya prasiswazah berdasarkan ciri demografi terpilih.
- ix. Untuk mengenalpasti perbezaan strategi pembangunan kerjaya prasiswazah berdasarkan ciri demografi terpilih.

## 1.5 Hipotesis Kajian

H<sub>o</sub>1 : Tiada perbezaan yang signifikan bagi persepsi kerjaya prasiswazah berdasarkan ciri demografi terpilih

- H<sub>o</sub>1.1: Tiada perbezaan yang signifikan bagi persepsi kerjaya prasiswazah berdasarkan jantina
- H<sub>o</sub>1.2: Tiada perbezaan yang signifikan bagi persepsi kerjaya prasiswazah berdasarkan bangsa
- H<sub>o</sub>1.3: Tiada perbezaan yang signifikan bagi persepsi kerjaya prasiswazah berdasarkan tahap pendidikan tertinggi

H<sub>o</sub>2 : Tiada perbezaan yang signifikan bagi matlamat kerjaya prasiswazah berdasarkan ciri demografi terpilih

- H<sub>o</sub>2.1: Tiada perbezaan yang signifikan bagi matlamat kerjaya prasiswazah berdasarkan jantina
- H<sub>o</sub>2.2: Tiada perbezaan yang signifikan bagi matlamat kerjaya prasiswazah berdasarkan bangsa
- H<sub>o</sub>2.3: Tiada perbezaan yang signifikan bagi matlamat kerjaya prasiswazah berdasarkan tahap pendidikan tertinggi

H<sub>o</sub>3 : Tiada perbezaan yang signifikan bagi kriteria pemilihan kerjaya prasiswazah berdasarkan ciri demografi terpilih

- H<sub>o</sub>3.1: Tiada perbezaan yang signifikan bagi kriteria pemilihan kerjaya prasiswazah berdasarkan jantina
- H<sub>o</sub>3.2: Tiada perbezaan yang signifikan bagi kriteria pemilihan kerjaya prasiswazah berdasarkan bangsa
- H<sub>o</sub>3.3: Tiada perbezaan yang signifikan bagi kriteria pemilihan kerjaya prasiswazah berdasarkan tahap pendidikan tertinggi

H<sub>0</sub>4 : Tiada perbezaan yang signifikan bagi faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan kerjaya prasiswazah berdasarkan ciri demografi terpilih

H<sub>0</sub>.4.1: Tiada perbezaan yang signifikan bagi faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan kerjaya prasiswazah berdasarkan jantina

H<sub>0</sub>.4.2: Tiada perbeaan yang signifikan bagi faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan kerjaya prasiswazah berdasarkan bangsa

H<sub>o</sub>.4.3: Tiada perbeaan yang signifikan bagi faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan kerjaya prasiswazah berdasarkan tahap pendidikan tertinggi

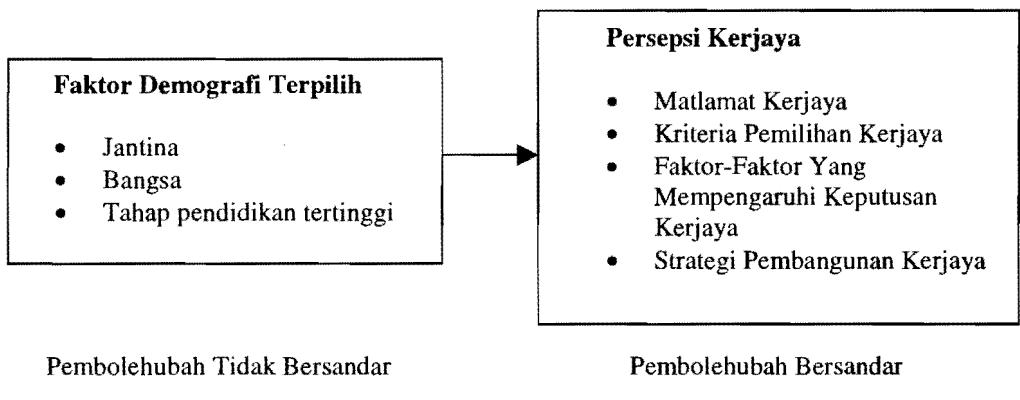
H<sub>0</sub>5 : Tiada perbeaan yang signifikan bagi strategi pembangunan kerjaya prasiswazah berdasarkan ciri demografi terpilih

H<sub>0</sub>5.1: Tiada perbezaan yang signifikan bagi strategi pembangunan kerjaya prasiswazah berdasarkan jantina

H<sub>o</sub>5.2: Tiada perbezaan yang signifikan bagi strategi pembangunan kerjaya prasiswazah berdasarkan bangsa

H<sub>0</sub>.5.3: Tiada perbezaan yang signifikan bagi strategi pembangunan kerjaya prasiswazah berdasarkan tahap pendidikan tertinggi

### **1.6 Kerangka Konseptual**



## Rajah 1: Kerangka Konseptual

### **1.7 Kepentingan Kajian**

Hasil kajian ini adalah penting kepada beberapa pihak yang tertentu seperti; bakal graduan/graduan-graduan baru, kaunselor kerjaya, pihak universiti, organisasi-organisasi yang ingin merekrut pekerja graduan, dan ahli-ahli teori pengurusan kerjaya.

Dapatkan kajian ini adalah penting terhadap bakal graduan dan juga graduan-graduan yang baru menamatkan pelajaran mereka dan sedang dalam usaha untuk mendapatkan kerja.

Dapatan kajian adalah penting kepada golongan-golongan ini kerana dapat membantu mereka untuk mengetahui dan memahami kerjaya mereka dengan lebih mendalam dan sedar akan kepentingan perancangan kerjaya dalam menjamin kejayaan dalam kerjaya mereka.

Kaunselor kerjaya turut boleh menggunakan dapatan kajian ini untuk memahami dengan lebih lanjut tentang persepsi dan keperluan kerjaya golongan prasiswazah. Maklumat-maklumat ini adalah penting kepada kaunselor kerjaya untuk membantu perancangan dan persediaan kerjaya prasiswazah.

Peranan utama pihak universiti adalah menyediakan para pelajarnya dengan kemahiran yang diperlukan dalam pekerjaan mereka pada masa hadapan. Oleh itu, dapatan kajian tentang matlamat kerjaya, kriteria pemilihan kerjaya, faktor-faktor perancangan kerjaya dan strategi pembangunan kerjaya adalah berguna kepada pihak universiti untuk merancangkan kursus-kursus yang relevan dengan keperluan kerjaya dan persepsi kerjaya prasiswazah.

Di samping itu juga, organisasi-organisasi yang ingin merekrut pekerja graduan boleh menggunakan dapatan kajian ini untuk memahami keperluan kerjaya prasiswazah dan menawarkan pekerjaan yang sesuai dengan matlamat kerjaya prasiswazah contohnya dari segi gaji yang lumayan, peluang kenaikan pangkat yang tinggi, peluang pembangunan diri dan sebagainya. Dengan ini, pihak organisasi akan berupaya untuk merekrut pekerja-pekerja yang berpotensi serta mengekalkan mereka di dalam organisasi.

Akhir sekali, kajian ini juga adalah penting kepada ahli-ahli teori pengurusan kerjaya kerana dapatan kajian ini akan mencerminkan persepsi kerjaya prasiswazah dan boleh digunakan sebagai landasan kepada kajian-kajian lain yang serupa pada masa hadapan.

## 1.8 Definisi Konsep

### Persepsi

- |             |   |   |
|-------------|---|---|
| Konseptual  | : | "Persepsi merupakan cara bagaimana seseorang individu menginterpretasikan keadaan realiti", (Certo, 1995).  |
| Operasional | : | Pandangan golongan prasiswazah terhadap kerjaya mereka pada masa hadapan. Ini termasuk persepsi kerjaya, kriteria pemilihan kerjaya, faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan kerjaya, dan strategi pembangunan kerjaya. |

### Kerjaya

- |             |   |   |
|-------------|---|---|
| Konseptual  | : | "Corak kerja dan pengalaman berkaitan kerja yang membentuk kehidupan kerja seseorang individu", (Counsell, 1996, 1999, 2000). |
| Operasional | : | Pekerjaan yang akan diceburi oleh prasiswazah selepas menamatkan pengajian mereka di Universiti Malaysia Sarawak.             |

## **Matlamat Kerjaya**

- Konseptual : "Matlamat merupakan satu kejadian, keadaan, objek, ataupun situasi yang ingin dicapai oleh seseorang individu", (Dubrin, 1992, p. 31).
- Operasional : Pencapaian dan kepuasan yang ingin dicapai oleh prasiswazah di dalam kerjaya mereka pada masa hadapan.

## **Faktor-Faktor**

- Konseptual : "Keadaan atau tenaga yang mempunyai pengaruhnya ke atas sesuatu hasil daripada sesuatu", (Kamus Dewan, 1994).
- Operasional : Orang/kejadian/situasi/ciri-ciri yang boleh mempengaruhi persepsi kerjaya prasiswazah.

## **Kriteria**

- Konseptual : "Prinsipal yang digunakan sebagai standard kepada pemilihan", (Swannell (Ed.), 1987).
- Operasional : Aspek yang diutamakan oleh prasiswazah dalam membuat keputusan terhadap pemilihan kerjaya mereka.

## **Strategi Kerjaya**

- Konseptual : "...aktiviti yang dibentuk untuk membantu seseorang individu itu mencapai matlamat kerjayanya", (Greenhaus dan Callanan, 1994).
- Operasional : Langkah atau tindakan yang akan diambil oleh prasiswazah untuk mempengaruhi prospek kerjaya mereka

## **Prasiswazah**

- Konseptual : "Pelajar universiti yang belum memperoleh ijazah pertama", (Swannell (Ed.), 1987)
- Operasional : Para pelajar tahun akhir yang sedang mengikuti semester akhir di Universiti Malaysia Sarawak

### **1.9 Limitasi Kajian**

Kajian yang dijalankan hanya melibatkan bakal graduan daripada salah sebuah universiti tempatan yang terdapat di Malaysia iaitu Universiti Malaysia Sarawak. Oleh itu, keputusan kajian mungkin tidak dapat memberikan gambaran yang sebenar tentang bagaimana persepsi kerjaya prasiswazah di Malaysia akan mempengaruhi persediaan kerjaya mereka selepas menamatkan pelajaran di institusi pengajian tinggi masing-masing.

Di samping itu juga, kerjasama serta kejujuran daripada para responden yang terpilih untuk mengikuti kajian ini turut mempengaruhi keputusan kajian yang dijalankan.

## **BAB 2**

### **ULASAN KARYA**

#### **2.0 Persepsi**

Persepsi merupakan cara bagaimana seseorang individu menginterpretasikan keadaan realiti, dan juga apa yang difikirkan oleh individu tersebut berdasarkan pemerhatian yang telah dibuat (Certo, 1995).

Proses persepsi melibatkan 3 peringkat utama. Peringkat pertama adalah input sensori, iaitu penerimaan maklumat melalui deria-deria sensori seseorang individu. Peringkat seterusnya merupakan pembentukan persepsi yang mana maklumat adalah dipilih dan disusun mengikut corak-corak yang tertentu. Peringkat terakhir dalam proses persepsi adalah proses interpretasi, iaitu memberikan makna atau pengertian kepada corak maklumat yang telah dibentuk dalam peringkat sebelumnya (Certo, 1995).

Menurut Blocher (2000), individu adalah cenderung untuk melihat sesuatu yang sesuai atau selesa kepada diri mereka sahaja. Pendapat ini turut disokong oleh Noraini (1996), yang melaporkan bahawa persepsi seseorang individu adalah amat dipengaruhi oleh pengalaman, kepercayaan dan konsep diri individu tersebut.

Terdapat 3 jenis masalah persepsi iaitu persepsi bias, persepsi selektif, dan persepsi subjektif. Persepsi yang bias berlaku apabila individu menginterpretasikan sesuatu keadaan hanya berdasarkan satu stereotaip dan membuat kesimpulannya berdasarkan stereotaip tersebut. Persepsi selektif pula bermakna melihat apa yang ingin dilihat oleh diri sendiri, dan persepsi subjektif merupakan cara melihat sesuatu dengan pandangan diri sendiri tanpa mengambil kira pandangan orang lain (Certo, 1995).

Menurut Certo (1995), persepsi turut dipengaruhi oleh budaya seseorang individu. Sesetengah perlakuan yang diterima oleh sesuatu budaya mungkin pula tidak diterima dengan baik di dalam satu budaya yang lain.

Blocher (2000) berpendapat bahawa apabila persepsi seseorang individu adalah jelas, kelakuannya akan mengarah kepada pencapaian sesuatu matlamat yang spesifik dan berlandaskan keperluan serta aspirasi diri. Keadaan yang sebaliknya akan berlaku, sekiranya persepsi individu adalah kabur.

## **2.1 Persepsi Dan Kerjaya**

Holland (1963) dalam Herr dan Cramer (1992), menegaskan bahawa dalam pembuatan keputusan kerjaya individu, seseorang individu itu adalah cenderung untuk mencari satu persekitaran yang berdasarkan persepsinya adalah mampu untuk memenuhi keperluan dan harapan individu tersebut.

Certo (1995) turut berpendapat bahawa persepsi mempengaruhi prestasi kerjaya seseorang individu. Beliau telah mencadangkan 2 teori motivasi yang boleh digunakan untuk menjelaskan persepsi kerjaya individu iaitu teori ekuiti dan teori *expectancy-valence*. Teori ekuiti menggambarkan persepsi individu terhadap keadilan sesuatu situasi pekerjaan, manakala teori *expectancy-valence* adalah persepsi individu terhadap nilai ganjaran yang mampu memotivisasikan mereka. Pandangan Certo tentang perkaitan antara motivasi dan persepsi juga disokong oleh Fisher, Schoenfeldt, dan Shaw (1993).

## **2.2 Teori-Teori Kerjaya**

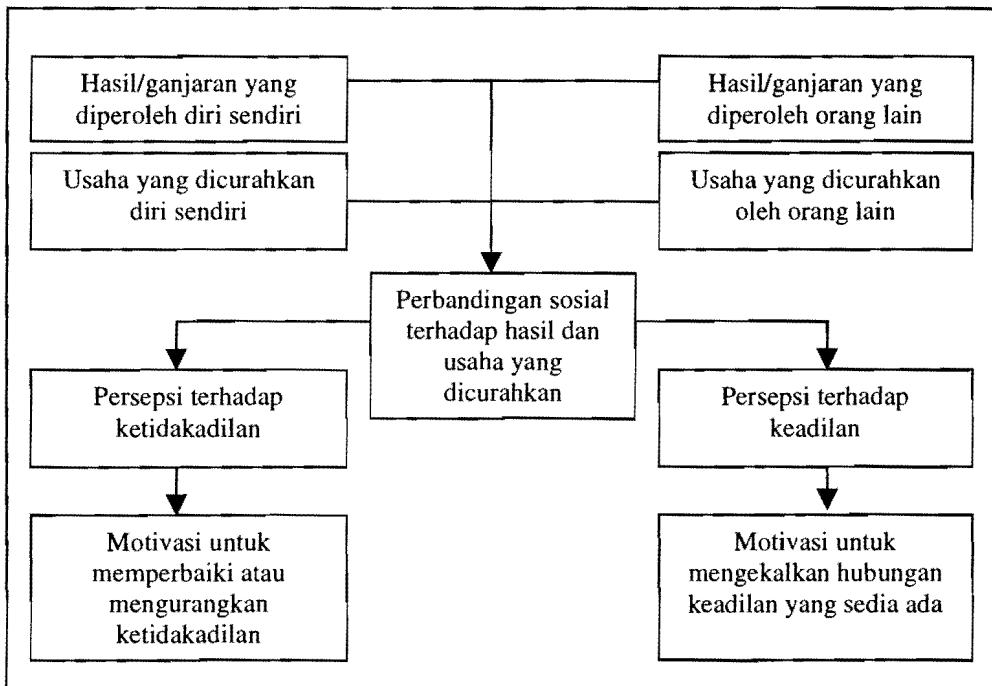
### **2.2.1 Teori Ekuiti**

Teori ekuiti mencadangkan bahawa motivasi adalah dipengaruhi oleh kehendak individu untuk menerima layanan yang adil, dan juga persepsi individu sama ada dirinya telah dilayan secara adil atau tidak (DeSimone dan Harris, 1998).

Menurut Carrell dan Dittrich (1978) dalam DeSimone et al. (1998), terdapat 3 andaian asas dalam teori ekuiti:

1. Individu membentuk kepercayaan tentang apa yang adil untuk diterima mereka berdasarkan usaha yang telah mereka curahkan kepada organisasi mereka.
2. Individu menentukan keadilan dengan membandingkan usaha dan hasil yang diri mereka perolehi dengan usaha dan hasil yang telah diperolehi oleh orang lain.
3. Individu yang berasa bahawa mereka telah dilayan secara tidak adil (*inequity*) akan mengalami tekanan, dan seterusnya dimotivisasikan untuk mencari jalan penyelesaian untuk mengurangkan tekanan tersebut.

DeSimone et al. (1998) turut mencadangkan bahawa pekerja yang menganggap diri mereka telah dilayan secara adil akan lebih bermotivasi untuk mengekalkan prestasi mereka pada tahapnya kini, manakala para pekerja yang menganggap diri mereka tidak diberikan layanan yang adil akan berusaha untuk mencari jalan untuk mengurangkan perasaan ketidakadilan yang mereka alami. Oleh itu, individu akan mencari jalan penyelesaian yang dianggap paling tidak berisiko untuk mengurangkan ketidakadilan tersebut (Downs, 1963 dalam DeSimone et al., 1998). Rajah 2.1 di bawah menggambarkan proses ini:



Rajah 2: Teori Ekuiti

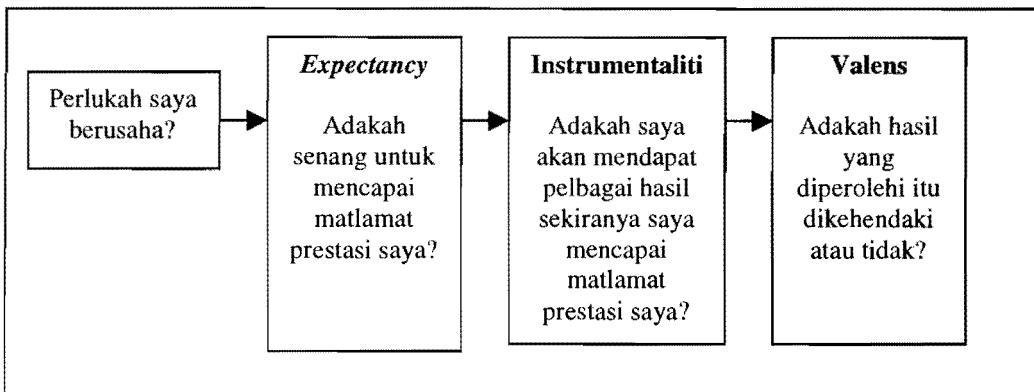
### 2.2.2 Teori *Expectancy*

Teori *expectancy* mengandaikan bahawa motivasi merupakan satu proses pemilihan yang sedar. Menurut teori ini, individu akan mencurahkan usaha ke dalam aktiviti yang dipercayai dapat dilakukan oleh dirinya dan yang akan membawa hasil yang dikehendaki (DeSimone et al., 1998).

Menurut DeSimone et al. (1998) juga, pekerja akan membuat 3 set penilaian iaitu espektasi, instrumentaliti, dan valens, semasa menentukan tingkah laku dan aktiviti yang sesuai untuk dilakukan. Teori *expectancy* membuat andaian bahawa pekerja akan memilih untuk mencurahkan usaha mereka ke atas perlakuan yang

- dipercayai dapat dilakukan mereka dengan berjaya (*expectancy* tinggi) dan
- dipercayai adalah berkaitan (instrumentaliti tinggi) dengan hasil yang dikehendaki (valens yang tinggi) atau
- dipercayai akan mengelakkan (instrumentaliti negatif) hasil yang ingin dielakkan (valens negatif).

Rajah 3 di bawah menggambarkan proses teori espektasi ini:



Rajah 3: Teori *Expectancy*

Kajian-kajian empirikal yang lepas seperti Mithell (1974), dan Wanous, Keon dan Latack (1983) menyokong keupayaan teori *expectancy* dalam meramalkan perlakuan seseorang individu. Namun demikian, beberapa pengkaji lain seperti Behling dan Stark (1973), serta Van Eerde dan Thierry (1996) telah melaporkan bahawa kesilapan metodologi dalam pengendalian kajian-kajian ini telah menjelaskan keupayaan teori ini dalam meramalkan perlakuan individu (DeSimone et al., 1998).

### 2.2.3 Teori Pembelajaran Sosial

Krumboltz (1990), dalam Isaacson dan Brown (1993) telah menjelaskan satu teori pembelajaran sosial untuk pemilihan kerjaya yang berdasarkan teori perlakuan Bandura (1977). Beliau turut mengenal pasti 4 faktor yang mempengaruhi keputusan kerjaya seseorang individu:

#### 1. Genetik dan keupayaan istimewa

Ciri-ciri genetik yang telah dikenal pasti oleh Krumboltz sebagai mampu untuk mempengaruhi seseorang individu adalah seperti bangsa, jantina dan perwatakan fizikal individu tersebut. Keupayaan istimewa pula adalah seperti kepintaran, keupayaan muzik dan artistik, dan koordinasi fizikal.

#### 2. Keadaan dan kejadian persekitaran

Menurut Krumboltz, faktor ini adalah di luar kawalan individu tetapi mempunyai pengaruh yang besar terhadap individu tersebut. Contohnya adalah kewujudan peluang kerjaya dan latihan, polisi dan prosedur pemilihan pekerja, kadar pusing ganti untuk sesuatu pekerjaan, undang-undang buruh dan kesatuan sekerja, kejadian fizikal seperti gempa bumi dan banjir, kewujudan sumber asli, perubahan dalam organisasi sosial, sistem pendidikan dan sebagainya.

### 3. Pengalaman pembelajaran

Krumboltz berpendapat bahawa semua pengalaman pembelajaran lepas akan mempengaruhi pembuatan keputusan pendidikan atau kerjaya seseorang individu. Beliau melihat individu sebagai sentiasa menghadapi pelbagai pengalaman pembelajaran, yang masing-masingnya diikuti oleh ganjaran ataupun hukuman tertentu. Pengalaman-pengalaman ini seterusnya akan membentuk keunikan seseorang individu tersebut.

### 4. Kemahiran melakukan tugas

Kemahiran melakukan tugas merupakan kemahiran yang digunakan oleh seseorang individu dalam menyelesaikan sesuatu tugas atau kerja yang baru. Contohnya adalah nilai dan standard prestasi, tabiat kerja, serta proses-proses persepsual dan kognitif seperti pencirianan, pemilihan, pengekodan maklumat dan sebagainya.

#### **2.2.4 Teori Pembuatan Keputusan**

Menurut Janis dan Mann (1977) dalam Isaacs et al. (1993) konflik wujud apabila seseorang individu berhadapan dengan sesuatu situasi yang mengkhendaki individu tersebut untuk membuat sesuatu keputusan. Kewujudan konflik ini seterusnya akan menyebabkan tekanan dan ketidakpastian pada diri individu tersebut.

Jeepsen dan Dilley (1974), dalam Isaacs et al. (1993) telah mengemukakan 2 model pembuatan keputusan; model preskriptif dan model deskriptif. Model preskriptif menjelaskan cara keputusan sepatutnya dibuat, manakala model deskriptif menerangkan tentang bagaimana keputusan adalah dibuat sebenarnya.

Jeepsen dan Dilley (1974) turut menyatakan bahawa proses pembuatan keputusan adalah melibatkan seorang pembuat keputusan, dan sebuah situasi di mana wujud lebih daripada satu alternatif penyelesaian. Proses pembuatan keputusan adalah penting terhadap seseorang individu kerana dapat melatih individu tersebut untuk mengenal pasti pelbagai alternatif penyelesaian dan memilih penyelesaian terbaik yang mempu memberikan satu output yang maksimum.

Restle (1961) dalam Isaacson et al. (1993) telah menyatakan bahawa individu yang membuat keputusan akan menyesuaikan situasi yang dihadapi dengan pandangannya terhadap sebuah situasi yang ideal dan seterusnya memilih alternatif yang paling serupa dengan situasi yang ideal tersebut. Model Restle ini seterusnya telah diubahsuai oleh Mitchell (1975) untuk diaplifikasikan dalam proses pembuatan keputusan. 4 elemen penting dalam proses pembuatan keputusan yang telah dikenalpasti oleh Mitchell adalah:

1. Konstrain yang jelas merupakan faktor-faktor yang perlu hadir atau tidak hadir (*present or absent*) sebelum alternatif akan wujud.
2. Ciri-ciri negatif merupakan aspek yang tidak dikehendaki.
3. Ciri-ciri positif merupakan aspek yang dikehendaki.

4. Ciri-ciri neutral merupakan aspek yang hadir tetapi tidak berkaitan dengan pilihan yang bakal dibuat. (Isaacson et al., 1993)

Tversky (1972) dalam Isaacson et al. (1993) turut mencadangkan satu model penyingkiran menerusi aspek (*elimination by aspects*). Pendekatan ini adalah berfokuskan kepada semua pilihan yang sedia ada secara serentak, yang mana setiap pilihan mempunyai ciri-ciri yang tersendiri. Ciri-ciri kepada setiap pilihan ini adalah dipadankan antara satu sama lain, dan ciri-ciri yang gagal menepati standard minimum yang telah ditetapkan oleh individu yang membuat keputusan tersebut akan disingkirkan.

Satu pandangan yang berbeza tentang model pembuatan keputusan telah dikemukakan oleh Herr et al. (1992). Menurut Herr et al., kebanyakan model pembuatan keputusan adalah bersifat ekonomi. Andaian asas ini adalah berdasarkan teori ekonomi Keynesian, iaitu seseorang individu akan memilih sesuatu matlamat kerjaya atau pekerjaan yang akan memaksimumkan keuntungan dan meminimumkan kerugiannya. Keuntungan dan kerugian ini tidak semestinya berbentuk kewangan, tetapi boleh merupakan apa-apa sahaja yang dianggap sebagai bernilai terhadap individu yang terlibat seperti prestij, jaminan kerja, mobiliti sosial dan sebagainya.

### 2.3 Konsep Kerjaya Tradisional

Sehingga hari ini, kebanyakan kajian empirikal tentang kerjaya adalah masih berdasarkan model kerjaya yang tradisional (Arthur dan Rousseau, 1996).

Menurut Greenhaus (1987) dan Schein (1987a) dalam DeSimone et al. (1998), konsep kerjaya tradisional dapat dijelaskan berdasarkan 5 tema asas berikut:

- (i) Merupakan hakmilik sesuatu pekerjaan atau sebuah organisasi (Dalton, Thompson, dan Price, 1977; Van Maanen dan Schein, 1977).
- (ii) Pembangunan (Hall, 1976; Van Maanen et al., 1977).
- (iii) Status sesuatu profesi (Hall, 1976).
- (iv) Penglibatan individu terhadap kerja (Schein, 1987a).
- (v) Kestabilan corak kerja seseorang individu (Van Maanen et al., 1977).

Namun demikian, pada pendapat DeSimone et al. (1998), pengertian kerjaya berdasarkan 5 tema asas ini adalah terlalu terhad. Konsep kerjaya yang sebenar perlulah mempunyai satu pengertian yang lebih luas seperti yang telah dikemukakan oleh Greenhaus, iaitu "satuh corak pengalaman berkaitan kerja yang berlanjutan sepanjang kehidupan seseorang individu" (1987, p.6).

Van Maanen et al. (1977) dalam Wood (2000) turut melihat kerjaya sebagai satu siri pengalaman berbeza tetapi berkaitan yang dialami oleh setiap individu sepanjang kehidupan mereka.

Pandangan-pandangan ini turut disokong oleh Arthur, Hall dan Lawrence (1989) dalam Wood (2000), yang mendefinisikan kerjaya sebagai "urutan pengalaman kerja seseorang individu melalui satu jangka masa". 2 tema utama yang diketengahkan di sini adalah