



## Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)

Volume 3, Issue 3, June 2018

e-ISSN : 2504-8562

Journal home page:  
www.msocalsciences.com

### Hubungan Personaliti Dengan Minat Kerjaya dalam kalangan Penagih Dadah di Sabah

Julianah Saguni<sup>1</sup>, Norzihan Ayub<sup>1</sup>, Puteri Hayati Megat Ahmad<sup>1</sup>, Guan Teik Ee<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakulti Psikologi dan Pendidikan, Universiti Malaysia Sabah (UMS)

Correspondence: Julianah Saguni (julianahsaguni1986@gmail.com)

#### Abstrak

Isu pengangguran terutama dalam kalangan bekas penagih yang telah menjalani rawatan keputihan menjadi satu sebab kejatuhan semula (relaps). Maka, kertas kerja ini bertujuan menyingkap dan membincangkan sejauhmana wujud hubungan antara personaliti introvert dan ekstrovert dengan minat kerjaya berdasarkan enam bidang utama kerjaya RIASEC dalam kalangan penagih dadah. Objektif kajian ini adalah untuk mengenal pasti hubungan personaliti introvert dan ekstrovert dengan minat kerjaya dalam kalangan penagih dadah di Sabah. Kebanyakan klien di pusat-pusat rawatan tidak mempunyai pengetahuan tentang personaliti masing-masing dalam perkembangan kerjaya mereka lebih-lebih lagi setelah keluar daripada pusat rawatan sehingga menyebabkan berlakunya relaps akibat ketiadaan pekerjaan yang bersesuaian dengan mereka. Perkara ini dianggap serius kerana ketidakstabilan ekonomi dan hidup adalah salah satu faktor yang boleh menyebabkan berlakunya relaps dalam kalangan penagih di Sabah khususnya. Pemilihan pekerjaan atau kerjaya adalah merupakan salah satu daripada permasalahan besar yang sering dikemukakan oleh seseorang individu dalam kehidupannya. Perkara ini menunjukkan bahawa pemilihan kerjaya mestilah dibuat secara berhati-hati. Proses kerjaya juga merupakan satu proses yang berterusan di mana individu melibatkan diri dalam satu siri pekerjaan yang boleh membantu kepada perkembangan diri terutamanya dalam bidang pekerjaan yang diceburi. Diharap kajian ini dapat memberi impak dan maklumat berguna kepada pihak keputihan penagihan dadah dengan penerapan bimbingan kerjaya kepada klien pusat khususnya sekaligus membantu klien membuat pilihan kerjaya yang sesuai kelak.

**Kata kunci:** personaliti, introvert, ekstrovert, kerjaya

### Personality and Career Preference of Drug Abusers in Sabah

#### Abstract

Unemployment issue is becoming a factor which causes relapses especially among former drug addicts that has undergone rehabilitation. Therefore, this paperwork seek to unfold and discuss degree of relationships between introvert and extrovert personality with career interest according to six RIASEC major field to drug addicts. Research objective are to identify the relationship between introvert and extrovert personality with career interest among drug addicts in Sabah. Most of the respondent in treatment center has no knowledge about their own personality in career development especially after finishing treatment thus causing relapse due to failure of getting the right employment for themselves. It is considered serious due to economic and life instability are one of the factor which contribute to relapse among drug addicts. Occupation or career selection are constantly highlighted as one of the major problem in former drug addict life. This shows that a careful career selection needs to be done.

Career process are also continuous process of involvement to help self-development especially in line of job they do. Therefore, it is hopeful that this research could give valuable impact and use to drug addicts rehabilitation authority with implementation of career guidance to clients hence assisting them in making effective career choice in the future.

**Keywords:** personality, introvert, extrovert, career

---

## Pengenalan

Kajian ini memfokus personaliti introvert atau ekstrovert dan minat kerjaya berdasarkan enam bidang personaliti minat kerjaya yang diasaskan oleh John Holland. Manakala fokus kajian ini adalah personaliti dan minat kerjaya dalam kalangan penghuni pusat rawatan di Sabah. Gejala penagihan dadah masa kini adalah suatu perkara yang menjadi kebimbangan banyak pihak terutamanya ibu bapa, pemimpin masyarakat, pemimpin agama dan pemimpin negara. Agensi Anti Dadah Kebangsaan (AADK) di bawah Kementerian Dalam Negeri Malaysia telah diamanahkan untuk membanteras, merawat dan memulihkan ketagihan dadah dalam komuniti. Di antara usaha terbaharu penghapusan gejala ini ialah melibatkan peranan komuniti dalam berganding bahu membanteras penggunaan dadah di rumah dengan bertemakan “Perangi Dadah Habis-habisan” sebagai inspirasi negara (AADK, 2016). Selain Agensi Antidadah Kebangsaan, terdapat banyak lagi agensi swasta yang berkanun mahupun tidak berkanun turut memainkan peranan dalam membanteras dadah dari akar umbi seperti PEMADAM, SOLACE, Inabah 1 Malaysia, *Drug Intervention Centre* (DIC), Pengasih, dan banyak lagi di Malaysia.

## Literatur Kajian

### *Penagih dadah*

Penagih dadah merupakan seorang individu yang telah melakukan kesilapan di dalam hidupnya dan menyebabkan mereka telah menyalahgunakan dadah sehingga menyebabkan perkembangan diri mereka terjejas. Penyalahgunaan dadah pula diterjemahkan dalam Kamus Dewan Bahasa dan Pustaka sebagai bahan yang telah disalahgunakan. Dalam hal ini, perkataan penagihan adalah perkataan yang sesuai digunakan bagi menggambarkan penggunaan dan masalah-masalah yang berkaitan dengan dadah. Istilah ‘drug’ dalam bahasa Inggeris diertikan sebagai ubat-ubatan. Bagi memberi takrif penyalahgunaan dadah, perkataan ‘use’, ‘misuse’ dan ‘abuse’ perlu digunakan bersama-sama dengan perkataan ‘drug’.

Menurut Hoffman, penggunaan dadah merujuk kepada penggunaan dadah dan bahan-bahan lain yang bukan untuk tujuan perubatan tetapi untuk satu atau lebih tujuan iaitu sama ada mengubah rasa hati pengguna, mengubah persepsi terhadap diri sendiri dan dunia sekelilingnya, menghasilkan sensasi dan pengalaman baharu dan memperhebatkan kemampuannya untuk berfungsi dalam sesetengah situasi seperti situasi sosial atau seks.

### Personaliti

Secara konseptualnya, personaliti merupakan corak sifat-sifat atau ciri-ciri pertimbangan, perasaan dan tingkah laku yang membezakan seseorang dengan orang lain yang tidak berganjak berdasarkan masa dan situasi (Phares, 1989). Mischel (1999) menyatakan konsep personaliti adalah organisasi dinamik sistem psikofizikal dalam diri individu yang menentukan ciri-ciri tingkah laku dan pemikirannya. Inventori atau ujian personaliti pula adalah alat ukuran yang digunakan untuk mengenal pasti ciri-ciri atau tret-tret personaliti individu.

Eysenck (1964) menjelaskan personaliti introvert mempunyai ciri seperti pendiam, suka menjauhkan diri daripada kumpulan orang ramai, berfikir tentang perasaan sendiri, lebih menyukai buku-buku

daripada orang ramai, menysisihkan diri kecuali kawan yang akrab sahaja. Individu ini cenderung merancang sesuatu terlebih dahulu dan tidak mempercayai sesuatu berlaku secara tiba-tiba, cara hidup bersistematik, menyimpan perasaan di bawah kawalan tertutup, jarang bertingkah laku agresif dan tidak mudah hilang kemarahannya. Individu ini boleh dipercayai, kadang-kadang pesimistik dan mempunyai nilai yang lebih baik pada piawaian etika.

### ***Bidang minat kerjaya***

Bidang minat kerjaya pula merupakan satu proses yang mana individu menyedari kehendaknya untuk membuat keputusan dalam kerjaya, mendapatkan maklumat tentang prospek kerja atau kerjaya, mempelajari tentang persekitaran, belajar tentang diri sendiri terutamanya minat, kebolehan dan nilai, membuat satu pilihan yang bijak atau jelas, menyusun prospek, melaksanakan keputusan kerjaya melalui latihan dan kaedah-kaedah cari kerja serta menggunakan maklum balas untuk menilai keputusan secara positif atau negatif (Lock, 1992). Kerjaya adalah satu rangkaian pekerjaan atau pengalaman yang dilakukan oleh seseorang itu dalam jangka masa tertentu bagi menjalankan tanggungjawabnya. Ia juga merupakan sesuatu yang dilakukan oleh individu bagi melengkapkan tujuan hidup. Kerjaya bukan sekadar tempoh pekerjaan seseorang, malahan meliputi tempoh persekolahan sehingga seseorang mencapai tempoh persaraan (Super, 1972). Nasir (2008) kerjaya didefinisikan sebagai profesion yang menjadi salah satu cara mencari nafkah. Kerjaya juga merupakan keperluan psikologi, ekonomi dan sosial individu dan ini direalisasikan dengan bekerja sehingga berjaya (Che Din, 2002).

### **Konsep Personaliti dan Minat Kerjaya**

Dalam kajian ini, Teori Pemilihan Kerjaya Holland akan dijadikan panduan utama sebagai pembolehubah bersandar. Pemilihan teori ini berbanding teori-teori pemilihan kerjaya lain adalah kerana kaedah mengurus dan mentadbir ujian psikometriknya mudah dan terdapat instrumen yang disediakan antara personaliti dengan bidang kerjaya yang sesuai. Secara praktikalnya, dalam konteks di Malaysia, pemilihan kerjaya menggunakan Teori Pemilihan Kerjaya Holland adalah jelas dan tepat, mudah diurus, banyak instrumen pengukur yang mana ianya akan berkesan dalam pengurusan memperolehi data kerjaya dalam kalangan masyarakat di Malaysia dan bekas penagih dadah khususnya.

Setiap individu yang wujud di muka bumi ini mempunyai sikap, sifat, gaya dan personaliti yang tersendiri. Personaliti melambangkan ciri-ciri keperibadian seseorang individu itu yang berbeza daripada seorang manusia dengan manusia yang lain. Menurut Mok (2011), personaliti dipersepsikan dalam satu kontinum antara dua kategori yang ekstrim iaitu introvert dan ekstrovert. Personaliti bagi individu yang introvert ialah orang yang sentiasa menyembunyikan perasaan dan emosinya dalam situasi kenyataan seperti sifat pendiam, serius dan pemalu, jarang mengambil inisiatif, tidak banyak bercakap dan banyak masanya ditumpukan untuk mendengar pertuturan orang lain. Selain itu, golongan ini suka berseorangan, merenung, memfokus terhadap dirinya, suka aktiviti solo, tekun, tegas, malu dan mempunyai pandangan hidup yang pesimistik. Manakala individu personaliti ekstrovert sebaliknya iaitu lebih suka dan minat yang tinggi terhadap dunia luar seperti aktif dengan aktiviti sosial, suka bergaul, peramah, mengambil inisiatif sendiri, tidak boleh diharapkan, optimis dan sentiasa sukakan keceriaan. Mereka suka melibatkan diri dengan aktiviti sosial kerana membolehkannya bergaul dengan orang ramai. Menurut Che Mat (2012), pembentuk personaliti banyak dipengaruhi faktor seperti pengalaman kerja, rakan sebaya, baka dan budaya.

Teori pemilihan kerjaya Holland menerangkan tentang enam jenis personaliti dan persekitaran kerja iaitu RIASEC. Persekitaran kerja menurut Holland (1985) merujuk kepada suasana dan situasi yang dihasilkan oleh individu-individu yang menguasai persekitaran tersebut. Holland (1973) menegaskan keselarasan akan terjadi apabila individu bekerja dalam persekitaran yang serupa dengan jenis personalitinya. Darjah keselarasan pula merujuk kepada darjah keserasian jenis personaliti dengan jenis persekitaran. Contohnya, pekerjaan sebagai penjual atau peniaga memerlukan individu yang mempunyai personaliti Enterprising yang bersesuaian dengan persekitaran kerja Enterprising. Dengan

kata lain apabila semua tuntutan dalam diri sesuai atau serasi dengan tuntutan persekitaran kerja maka keselarasan personaliti dan persekitaran kerja akan wujud dalam individu tersebut.

Eysenck dalam Burger (2000) menyatakan bahawa introvert bukan sahaja berbeza berbanding ekstrovert dari segi tingkah laku, tetapi juga berbeza dari segi rupa bentuk fisiologinya. Eysenck dalam Schultz & Schlutz (2005) juga mendapati bahawa tahap rangsangan kortikal bagi mereka yang berpersonaliti ekstrovert lebih rendah berbanding mereka yang berpersonaliti introvert, walaupun secara luarannya mereka berpersonaliti ekstrovert lebih aktif berbanding mereka yang berpersonaliti introvert. Dalam membandingkan antara personaliti ekstrovert dan introvert, Eysenck menjelaskan personaliti ekstrovert bersikap aktif di luar berbanding sifat dalaman yang kurang kerana ingin menghilangkan kebosanan disebabkan rangsangan dalaman yang rendah manakala personaliti introvert berpotensi menjadi pemikir yang unggul. Eysenck sangat terkenal dengan wujudnya Inventori Personaliti Eysenck Junior (JEPI).

Personaliti Ekstrovert merujuk kepada para individu yang aktif, suka bergaul dan bersosial (Baron, 1995). Menurut Wood dan Wood (1993) personaliti ekstrovert mempunyai paras kebangkitan kortikal yang lebih rendah, oleh itu ia memerlukan rangsangan atau stimulasi untuk meningkatkan kebangkitan. Bagi membolehkannya meningkatkan paras kebangkitan kortikal ini, ia perlu aktif dengan cara bergaul, bersosial dan periang. Menurut Eysenck (1985), mereka yang berpersonaliti ekstrovert lebih kerap menukar bidang kerjaya (Hampson dan Colman, 1995). Pengkaji mahu melihat sama ada personaliti ekstrovert yang dimiliki oleh penagih dadah ini mempunyai kaitan dengan minat kerjaya mengikut bidang kerjaya berdasarkan persekitaran iaitu Sosial, Enterprising, Artistik dan Konvensional di mana Artistik dan Konvensional berada pada antara paksi introvert dan ekstrovert mengikut model heksagonel Holland.

Personaliti Introvert pula menyifatkan ciri individu yang bertentangan dengan sifat-sifat personaliti ekstrovert. Individu yang introvert adalah mereka yang mudah mendapat kebangkitan dari segi perasaan dan emosi. Biasanya orang yang berpersonaliti introvert mudah mendapat ketidakseimbangan emosi (Wood dan Wood, 1993). Menurut Burger (1993) introvert juga dicirikan sebagai mereka yang bersikap pendiam, cermat, tidak banyak bergaul, suka melayan perasaan dan suka menyendiri. Maka, personaliti introvert yang dimiliki oleh penagih dadah ini mempunyai kaitan dengan minat kerjaya mengikut bidang kerjaya berdasarkan persekitaran introvert mengikut mengikut Model Heksagonel Holland iaitu Realistik, Investigatif, Artistik dan Konvensional. Bidang Artistik dan konvensional berada di antara paksi personaliti introvert dan ekstrovert mengikut Model Heksagonel Holland.

## Isu-isu Kajian

Kebanyakan klien di pusat-pusat rawatan tidak mempunyai pengetahuan tentang personaliti masing-masing dalam perkembangan kerjaya mereka lebih-lebih lagi setelah keluar daripada pusat rawatan sehingga menyebabkan berlakunya relaps akibat ketiadaan pekerjaan yang bersesuaian dengan mereka. Perkara ini dianggap serius kerana ketidakstabilan ekonomi dan hidup adalah salah satu faktor yang boleh menyebabkan berlakunya relaps dalam kalangan penagih di Sabah khususnya. M. Yatim (1991) menyatakan bahawa pemilihan pekerjaan atau kerjaya adalah merupakan salah-satu daripada permasalahan besar yang sering dikemukakan oleh seseorang individu dalam kehidupannya. Perkara ini menunjukkan bahawa pemilihan kerjaya mestilah dibuat secara berhati-hati. Proses kerjaya juga merupakan satu proses yang berterusan di mana individu melibatkan diri dalam satu siri pekerjaan yang boleh membantu kepada perkembangan diri terutamanya dalam bidang pekerjaan yang diceburi (Minhat, 2004).

Holland (M. Noah, 1996) berpendapat bahawa kepuasan kerja, kebolehan dan pencapaian adalah bergantung kepada darjah keselarasan antara jenis personaliti dengan persekitaran kerja. Pemilihan kerjaya mestilah selaras dengan minat kerjaya seseorang individu tersebut kerana pilihan yang dibuat adalah merupakan pilihan kerjaya untuk masa depan mereka. Masalah akan timbul jika seseorang itu merasakan pekerjaan yang dibuatnya tidak bersesuaian dengan minat dan personaliti yang dimilikinya. Oleh itu perasaan jemu dan kecewa akan timbul dan ini akan mengganggu prestasi kerja individu

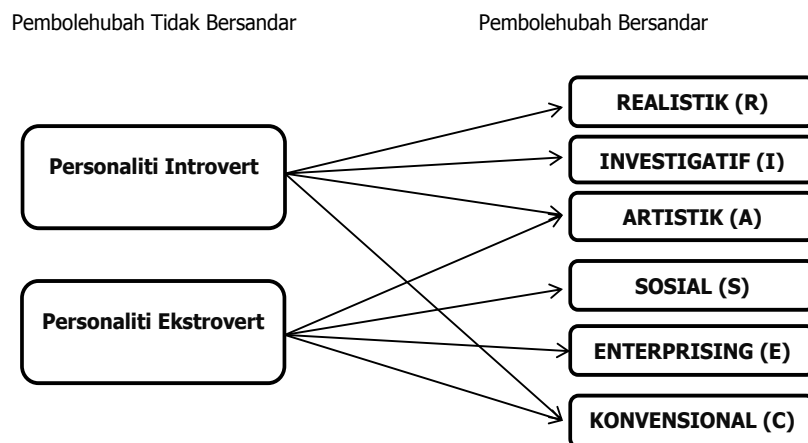
tersebut. Sekiranya semakin hampir keselarasan antara ciri personaliti dengan keperluan dalam sesuatu pekerjaan, maka semakin besar kemungkinan seseorang itu akan berjaya (Najmuddin, 2005a).

Melihat prospek kerjaya seorang yang bergelar bekas penagih dadah ini perlu di dalam bagi membantu mereka mengenali kerjaya yang bersesuaian dengan personaliti mereka sendiri. Kefahaman tentang bidang kerjaya dan personaliti diri sendiri dapat membantu klien untuk membina penghargaan sendiri yang baik.

Perkara yang mendorong kajian ini ialah apabila timbulnya beberapa persoalan tentang personaliti Introvert dan Ekstrovert. Pengkaji berpendapat terdapat hubungan antara personaliti Introvert dan Ekstrovert dengan minat kerjaya Holland berasaskan teori kedua-dua pemboleh ubah tersebut menyebabkan penagih dadah ini sering mengalami masalah dalam pemilihan pekerjaan yang bersesuaian. Ciri-ciri personaliti iaitu Introvert dan Ekstrovert seakan-akan mempunyai persamaan dengan ciri-ciri personaliti dalam minat kerjaya Holland iaitu Realistik, Investigatif, Artistik, Sosial, Enterprising dan Konvensional. Sebagai contoh, personaliti Introvert yang disifatkan sebagai ciri-ciri seperti pasif, gemar berseorangan, pemalu, sensitif, cermat reflektif, atau sentiasa berfikir terlebih dahulu sebelum menjalankan sesuatu, boleh dipercayai, tenang, tingkah laku yang terkawal dan kurang bersedia untuk menanggung risiko dikaitkan dengan minat kerjaya Realistik, Investigatif dan sebahagian daripada sifat konvensional dan artistik yang iaitu kategori Introvert dalam Teori Holland mengikut Model Heksagonel Holland. Manakala personaliti Ekstrovert pula yang digambarkan mempunyai ciri-ciri santai, gemar kepada keseronokan, suka bercampur gaul, aktif, inovatif atau gemar kepada perubahan, aktiviti luar, mudah bercakap, cepat bertindak balas, tidak mudah bimbang dan mempunyai elemen kepimpinan yang dikaitkan dengan bidang sosial, enterprising dan juga sebahagian daripada konvensional dan artistik dengan merujuk kepada kategori ekstrovert dalam Model Heksagonel Holland.

Berdasarkan kajian-kajian lepas yang dibincangkan dalam permasalahan kajian ini, saya melihat terdapat lompang yang perlu saya kaji semula dari segi fokus populasi kajian. Banyak kajian personaliti dengan minat kerjaya bagi populasi yang sedia bekerja, belajar dan seting lain namun belum ada kajian yang memfokus kepada seting penyalahgunaan bahan yang sedang menjalani rawatan. Pada pandangan pengkaji populasi seperti inilah yang perlu dibantu keselarasan personaliti dengan bidang kerjaya mereka bagi mengurangkan risiko relaps.

Pengkaji memilih minat kerjaya Holland dengan menggunakan alat ukur *Self Directed Search* sebagai pemboleh ubah bersandar untuk kajian ini. Ini akan membolehkan kajian ini lebih bermakna kerana pengkaji dapat melihat sejauh mana hubungan personaliti dengan minat kerjaya yang telah diasaskan oleh Holland. Secara tidak langsung akan memperlihatkan sejauh mana kesahan gagasan alat ukur *Junior Eysenck Personality Inventory* (JEPI) dengan melakukan kajian interkorelasi dengan *Self-Directed Search*.



Rajah 1.1 : Kerangka Konsep Kajian

## **Keputusan Kajian**

Kajian ini diharap dapat memberi impak besar kepada pihak berwajib seperti Agensi Anti Dadah Kebangsaan (AADK) khususnya dalam membantu menyerap pengetahuan bidang kerjaya yang bersesuaian dengan personaliti klien dan sebagai persediaan klien apabila keluar pusat dan berdirikan dalam membina kerjaya dan masa depan yang lebih positif.

Secara tidak langsung memberi bimbingan kerjaya kepada responden untuk membantu responden memahami personaliti dan kerjaya yang dimiliki oleh mereka. Dengan mengenali personaliti diri, mereka sekaligus mengetahui potensi dan perkembangan diri mereka yang bersesuaian. Bekas penagih yang mempunyai masalah dalam bidang pekerjaan berisiko relaps akibat tekanan hidup menganggur.

Pemilihan kerja di negara kita sering menjadi isu dan kebimbangan. Adalah penting dalam pemilihan pekerjaan ianya perlu bersesuaian dengan ciri-ciri personaliti, minat dan kecenderungan individu kerana hanya individu yang paling layak dan berkualiti akan menghasilkan kerja yang berkualiti dan seterusnya meningkatkan prestasi kerja (Atan Long, 1982; Mohd Zahari, 1997). Pengetahuan tentang jenis personaliti dan model persekitaran kerjaya RIASEC dapat digunakan untuk meramalkan pilihan, perubahan, pencapaian, kecekapan peribadi dan tingkah laku pendidikan serta sosial. (Nagarajan et.al., 1992). Namun begitu, menurut Ananda Kumar (2006) bukan semua orang dapat menceburkan diri dalam kerjaya yang diminati walaupun telah dirancang dari kecil lagi kerana dipengaruhi oleh pelbagai sebab dan faktor seperti hilang minat, perubahan pasaran pekerjaan, dan masalah peribadi tidak mengizinkan seseorang itu bekerja dalam bidang yang diminati. Maka, pemahaman personaliti dengan baik dan pepadanan pekerjaan yang bersesuaian dapat mengurangkan dan mengelakkan tekanan dalam sesuatu bidang pekerjaan yang diceburi.

Pada masa akan datang, modul kerjaya boleh dibina khas untuk unit rawatan dan pemulihan di pusat sebagai panduan dan salah satu modul pemulihan. Persediaan kerjaya sebelum klien keluar dari pusat pemulihan adalah penting bagi membina perkembangan kerjaya klien di luar pusat kelak. Sekaligus membantu pegawai untuk mengembangkan diri dan potensi klien berdasarkan personaliti dan minat kerjaya yang sesuai (Holland, 1973).

Hasil daripada kajian ini diharap ada individu atau pengkaji lain yang akan bertindak membina modul kerjaya dalam kalangan bekas penagih dadah untuk kegunaan unit rawatan di semua pusat rawatan di Malaysia. Merenung kepada masa depan insan yang bergelar bekas penagih ini tidak lari daripada stigma negatif daripada masyarakat. Maka, kajian ini diharap dapat memberi impak kepada penerapan modul kerjaya yang boleh membantu bekas penagih membina kerjaya yang bersesuaian dengan personaliti mereka.

## **Rumusan**

Secara keseluruhannya kajian ini menerangkan personaliti dan kerjaya yang diteroka untuk membantu klien di pusat-pusat rawatan memahami diri dan persekitaran yang sesuai untuk mereka. Personaliti yang sememangnya berkait rapat dengan kerjaya seseorang individu itu. Dengan menitikberatkan aspek persekitaran dan kelayakan klien kemudian disepadankan dengan personaliti yang mereka miliki untuk mencapai kerjaya yang bersesuaian. Kekurangan maklumat dan kajian yang berkaitan hubungan personaliti introvert dan ekstrovert dengan minat kerjaya Holland telah mendorong pengkaji untuk membuat kajian lanjutan daripada apa yang telah dijalankan oleh Ahmad Jazimin (2000) namun dalam setting yang berbeza iaitu kajian terhadap kerjaya penagih dadah di Malaysia.

## **Rujukan**

- Atan Long. (1982). *Psikologi Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.  
Ananda Kumar Palaniappan. (2006). *Kreativiti dan Pembangunan Kerjaya Abad ke21*. Dalam Abdul Rahim Abdul Rashid, Sufean Hussin dan Abd. Jalil Othman(eds.). *Hala Tuju Pengurusan*:

- Sumber Manusia dan Kerjaya*. Kuala Lumpur: Utusan Publications and Distributors Sdn. Bhd., hlm 115-128.
- Burger. J.M. (1993). *Personality* (3rd ed.). United States of Amerika : Brooks/Cole Publishing Company.
- Che Mat (2012). *Kursus Kepimpinan Profesional*. Selangor : Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.
- Che Din, M. F.( 2002). *Pengantar Bimbingan Dan Kaunseling*. Universiti Teknologi Malaysia.
- Hampson. S. L. & Colman. A. M. (1995). *Individual Differences and personality*. New York: Longman Publishing.
- Holland. J. L. (1973). *Making Vocational Choices : A Theory of Careers*. New Jersey : Eaglewood Cliffs, Printice-hall Inc.
- Holland. J. L. (1985). *Making Vocational Choices : A Theory of vocational Personalities and Work environments*. New Jersey : Eaglewood Cliffs, Printice-hall Inc.
- Holland, J.L. (1997). *Making Vocational Choices : A Theory of vocational Personalities and Work Enviroments* (3rd ed.). Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources.
- Mok Soon Sang. (2011). *Ujian Sahsiah, Minat Kerjaya dan Panduan Temuduga : Untuk Peperiksaan Memasuki Perkhidmatan Awam DG 41 dan Pegawai Tadbir Diplomatik*. Selangor: Penerbitan Multimedia Sdn. Bhd.
- M. Noah, S. (1998). *Pengujian Dalam Psikologi Dan Kaunseling*. UPM. Serdang
- M. Yatim, A. A. (1991). *Kesesuaian Kerjaya : Satu Kajian Di Kalangan Pelajar Bachelor Pendidikan (Pengajaran Bahasa Melayu Sebagai Bahasa Pertama) dan Bachelor Pendidikan (Pendidikan Jasmani) di UPM Berdasarkan Teori Holland*. Latihan Ilmiah. UPM : Serdang
- Mohd. Zahari Yusof. (1997). *Kesesuaian Pemilihan Kerjaya Berdasarkan Teori Holland: Satu Kajian di Modenas Gurun, Kedah Darul Aman*. Tesis Sarjana Sains Pengurusan. Universiti Utara Malaysia.
- Minhat, N. (2004). *Pemilihan Kerjaya Di Kalangan Pelajar Aliran Perdagangan Sekolah Menengah Teknik : Satu Kajian Kes*. UTHM : Tesis Sarjana.
- Mischel. W. (1999). *Introductory to Personality* (6th ed). Florida : Harcourt Brace College Pub.
- Nagarajan, C., Mahadi Nordin, Mohamed Roduan Ujang, Panting Belabau, Kwan, K.C. & Oon, B.L. (1992). *Personaliti Pelajar-pelajar yang dipilih untuk mengikuti Kursus Perguruan di Maktab Perguruan Rajang : Satu Tinjauan berdasarkan Teori Tipologi Holland*. Jabatan Pendidikan. Jurnal Maktab Perguruan Rajang: 1-36
- Najmuddin, H. (2005). *Membimbing Remaja Memilih Pendidikan dan Kerjaya*. PTS Professional Publishing Sdn. Bhd.
- Nasir, R. (2008). *Kaunseling Kerjaya: Anjakan daripada Konvensionalisme*. Bangi, Selangor: Penerbit UKM.
- Sidek Mohd Noah. (2006). *Perkembangan kerjaya: Teori dan praktis*. Serdang: Penerbit Universiti Putra Malaysia.
- Sidek Mohd. Noah. (2005). *Pengujian dan Penilaian Kaunseling: Teori dan Aplikasi*. Serdang :Universiti Putra Malaysia.
- Super, D.E. (1972). *The Psychology Of Career*. New York: Harper and Row
- Wood. E.R. G. & Wood. S. (1993). *The World of Psychology*. Boston : Allyn and Bacon, Inc.