

## **The Relationship between Social Support, Resilience and Career Adaptation among Trainee Counsellors in Malaysia: A Conceptual Study**

Noorlimunierah Ramlee, Wan Norhayati Wan Othman, Asmah Ismail, Engku Mardiah Engku Kamarudin

Faculty of Educational Studies, Universiti Putra Malaysia, 43400 UPM Serdang, Selangor

Email: wannorhayati@upm.edu.my

To Link this Article: <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBSS/v14-i1/20410> DOI:10.6007/IJARBSS/v14-i1/20410

**Published Date:** 04 January 2024

### **Abstrak**

Penyesuaian kerjaya menggambarkan tahap kesediaan seseorang individu yang merangkumi sikap, kompetensi dan tingkah laku dalam menyesuaikan diri dengan persekitaran kerjaya pilihan. Dalam proses membuat penyesuaian kerjaya, sokongan sosial sama ada daripada pihak keluarga, rakan mahupun individu yang signifikan mampu menyumbang kepada kesejahteraan diri. Namun, resilien juga merupakan faktor penyumbang kepada kejayaan seseorang kaunselor pelatih untuk bertahan apabila berhadapan dalam apa jua keadaan yang mengancam dan berisiko yang akhirnya boleh menjejaskan komitmen serta prestasi sekiranya tidak dapat diatasi. Penyelidikan ini adalah kajian konseptual yang mengkaji hubungan antara sokongan sosial dan resilien dengan penyesuaian kerjaya dalam kalangan kaunselor pelatih di Malaysia. Dapatan kajian ini boleh digunakan oleh pihak terlibat dalam merangka program bersesuaian dalam meningkatkan profesionalisme kaunselor pelatih di Malaysia.

**Kata Kunci :** Sokongan Sosial, Resilien, Penyesuaian Kerjaya, Kaunselor Pelatih

### **Abstract**

Career adjustment describes the level of readiness of an individual which includes attitude, competence and behavior in adapting to the chosen career environment. In the process of making career adjustments, social support whether from family, friends or significant individuals can contribute to personal well-being. However, resilience is also a contributing factor to the success of a trainee counselor to survive when faced with any threatening and risky situation that can ultimately affect commitment and performance if not overcome. This research is a conceptual study that examines the relationship between social support and resilience with career adjustment among trainee counselors in Malaysia. The findings of this study can be used by parties involved in designing appropriate programs to improve the professionalism of trainee counselors in Malaysia.

**Keyword:** Social Support, Resilience, Career Adjustment, Trainee Counsellor

## Pengenalan

Kemajuan yang semakin pesat dan perubahan drastik dalam bidang teknologi akibat Revolusi Perindustrian Keempat atau Industri 4.0 secara tidak langsung telah menyebabkan bidang pengkhususan pendidikan serta pekerjaan turut berkembang. Namun, penularan wabak *Coronavirus* 2019 (COVID - 19) di seluruh dunia sekaligus telah membawa perubahan besar kepada kehidupan manusia dari pelbagai aspek. Bukan sahaja ekonomi mula terjejas, sistem pendidikan dan pekerjaan juga turut terkesan dan perlahan – lahan kita mula mengadaptasi kepada kehidupan norma baharu, dengan setiap pekerjaan atau pembelajaran itu dijalankan secara dalam talian. Secara tidak langsung, keperluan untuk kemahiran penyesuaian kerjaya juga turut meningkat (Guan et al., 2020; Spurk, 2020). Penyesuaian kerjaya adalah kemahiran yang perlu ada dalam diri seseorang individu dan menjadi satu keperluan bagi mendepani cabaran kerja hari ini. Malah, sudah menjadi *trend* dalam kalangan majikan untuk mencari pekerja yang dapat menyesuaikan diri dan bertindak balas dengan cepat untuk berubah serta dapat menangani pelbagai tugas akibat perubahan pantas yang berlaku dalam organisasi (Carter, 2019).

Kaunseling merupakan salah satu profesion yang memberikan bantuan psikologi kepada individu yang memerlukan pertolongan. Menurut Corey (2008), untuk menjadi kaunselor, seseorang itu perlu melalui proses pemerolehan identiti secara profesional dan proses ini sebenarnya telah menunjukkan perwakilan penyesuaian diri bagi profesion kerjaya mereka (Savickas, 2013). Secara tidak langsung, konsep kebolehsuaian kerjaya telah menunjukkan penyesuaian kerjaya diri terhadap profesion mereka. Menurut Kusyadi (2020) kaunselor berperanan dalam membantu meningkatkan keupayaan individu untuk penyesuaian kerjaya yang berubah – ubah mengikut keadaan semasa.

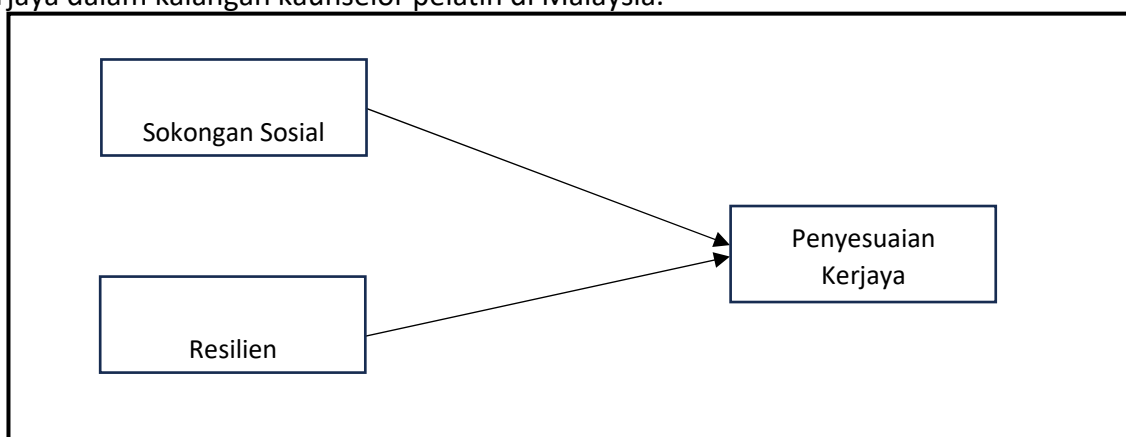
Di Malaysia, profesion kaunseling semakin berkembang seiring dengan kemajuan negara. Perkhidmatan kaunseling dijadikan satu alternatif bantuan kepada individu dan masyarakat untuk berhadapan dengan segala isu globalisasi masa kini. Kepentingan profesion ini juga jelas dapat dibuktikan dengan penubuhan Akta Kaunselor 1998 atau lebih dikenali sebagai Akta 580. Akta 580 adalah suatu akta untuk mengadakan peruntukan bagi pendaftaran dan amalan kaunselor dan bagi perkara-perkara yang berkait dengannya (Akta Kaunselor 1998). Semua kaunselor wajib mematuhi setiap peraturan yang termaktub di dalam akta tersebut. Secara tidak langsung, dengan penubuhan Akta 580, profesion kaunselor adalah terkawal di bawah undang – undang Negara Malaysia. Lembaga Kaunselor Malaysia (LKM) di bawah Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat (KPWK) adalah organisasi yang bertanggungjawab sepenuhnya dalam menjaga profesion kaunseling. Setiap calon kaunselor akan ditemuduga terlebih dahulu sebelum didaftarkan sebagai kaunselor berdaftar perakuan amalan di bawah Lembaga Kaunselor Malaysia. Hal ini bertujuan untuk memastikan semua kaunselor adalah profesional dalam memberikan perkhidmatan yang terbaik dan beretika.

Selain itu, Lembaga Kaunselor Malaysia (2019) telah menghasilkan satu garis panduan terbaharu dalam pelaksanaan Program Perkembangan Profesional Berterusan Kaunselor Berdaftar. Program ini dilaksanakan bertujuan untuk memperkasa kaunselor berdaftar dengan ilmu pengetahuan dan kemahiran pada tahap yang lebih tinggi selaras dengan perkembangan terkini dalam perkhidmatan kaunseling. Langkah yang dilaksanakan oleh Lembaga Kaunselor Malaysia adalah sangat tepat memandangkan berlakunya peningkatan bilangan kaunselor berdaftar pada setiap tahun di negara ini. Walaupun berlaku pertambahan bilangan kaunselor, namun nisbah bilangan kaunselor kepada populasi di negara ini masih lagi besar iaitu 1 : 5700 (Wan Marzuki, 2016). Kadar nisbah ini perlu dikecilkan bagi membolehkan

akses klien terhadap perkhidmatan kaunseling. Oleh itu, tuntutan terhadap latihan bidang kaunseling juga semakin meningkat.

Bagi memenuhi tuntutan ini, Program Kaunseling telah ditawarkan di peringkat program siswazah dan pasca siswazah di 12 buah universiti awam di seluruh Malaysia melalui pengiktirafan Lembaga Kaunselor Malaysia. Program ini bertujuan melahirkan kaunselor yang cekap, efektif dan mampu memberikan perkhidmatan kaunseling terbaik kepada klien. Keperluan dalam mengukuhkan kecekapan kaunseling semasa pelajar kaunseling melalui latihan sebagai kaunselor agar mereka lebih kompeten dalam membimbing klien. Secara tidak langsung, klien juga akan mendapat manfaat daripada perkongsian bersama kaunselor dan seterusnya perkembangan diri serta penyesuaian kerjaya kaunselor pelatih juga dapat berlaku. Namun, kajian Ghazali et al. (2017) mendapati kaunselor yang tidak mempunyai kemahiran dan kecekapan akan menjejaskan perkembangan dirinya seterusnya tidak dapat berfungsi sebagai seorang kaunselor yang berkesan. Oleh itu, keperluan kajian mengenai penyesuaian kerjaya dalam kalangan kaunselor pelatih penting untuk dijalankan (Yildiz & Dirik, 2016).

Kajian ini terdiri daripada dua pemboleh ubah bebas iaitu sokongan sosial dan resilien. Kedua – dua pemboleh ubah ini diramalkan mempengaruhi penyesuaian kerjaya (pembolehubah bersandar) dalam kalangan kaunselor pelatih di Malaysia. Rajah 1 menunjukkan kerangka konsep mengenai hubungan antara sokongan sosial dan resilien terhadap penyesuaian kerjaya dalam kalangan kaunselor pelatih di Malaysia.



Rajah 1: Kerangka Konsep yang dicadangkan

### Tujuan Kajian

Kajian ini membincangkan hubungan antara sokongan sosial, resilien dan penyesuaian kerjaya dalam kalangan kaunselor pelatih di Malaysia secara konseptual.

### Metodologi Kajian

Kertas konsep ini menggunakan metodologi kajian kepustakaan. Segala data dan dapatan kajian diperoleh melalui carian dan rujukan daripada bahan bacaan seperti buku, jurnal artikel, makalah dan bacaan lain yang berkaitan. Kesemua sumber bacaan didapati melalui ejen pencarian dan pengkalan data yang boleh diakses menerusi Perpustakaan Sultan Abdul Samad. Sepanjang proses kajian ini, pendekatan yang digunakan melalui beberapa peringkat seperti mengenalpasti maklumat yang diperlukan, menyaring maklumat, menyusun maklumat dan seterusnya memproses serta menganalisis maklumat yang diperolehi. Setelah melalui proses tersebut, segala dapatan diterjemahkan dan dijadikan rujukan ke dalam kertas konsep ini.

**Pendekatan Kemahiran Penyesuaian Kerjaya**

Ramai pakar dari latar belakang yang berbeza telah menjalankan penyelidikan bagi memahami fenomena terkini dalam dunia kerjaya mengenai konsep penyesuaian kerjaya. Penyesuaian kerjaya adalah proses yang perlu dilalui oleh setiap individu merangkumi sikap, kompetensi dan tingkah laku bagi menyesuaikan diri dengan persekitaran pekerjaan serta organisasi. Dalam menghadapi tugas yang sukar diramal, tindak balas positif menunjukkan individu mempunyai keupayaan dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaan tersebut. (Savikas, 1997). Selain itu, Hui, Yuen, dan Chen (2018) berpendapat bahawa perubahan dari sesi persekolahan ke bidang pekerjaan adalah mengikut laluan yang telah ditetapkan dan penyesuaian kerjaya berlaku apabila seseorang individu itu mulai bertindak, bertanggungjawab dan memberikan komitmen baik dengan pekerjaannya. Secara tidak langsung, menurut Savickas (2018) kepuasan perancangan kerjaya yang dipilih oleh seseorang bergantung kepada penyesuaian kerjaya yang dialaminya. Contohnya seperti kajian yang dilakukan oleh Rahim et al. (2021) mendapati kecekapan dan keputusan dalam memilih kerjaya pelajar memainkan peranan penting sekaligus dapat meningkatkan penyesuaian kerjaya serta menyediakan mereka untuk kejayaan kerjaya di masa hadapan.

Kajian Zahari dan Omar (2019) juga mendapati penyesuaian kerjaya merupakan elemen utama dalam melaraskan penyediaan tenaga kerja dengan iklim pekerjaan masa kini. Hal ini kerana penyesuaian kerjaya yang rendah dalam kalangan graduan turut meningkatkan kadar pengangguran di Malaysia. Seterusnya, penstrukturan pekerjaan yang pesat dengan kemajuan teknologi juga mempengaruhi generasi semasa. Teknologi boleh menjadi pencipta pekerjaan baharu, tetapi teknologi juga boleh menjadi pemusnah yang menghapuskan pekerjaan (Mashelkar, 2018). Menurut Bal dan Erkan (2019) daya saing antara manusia dan teknologi turut menjejaskan pekerjaan tenaga kerja peringkat rendah dan pada masa yang sama meningkatkan pekerjaan tenaga kerja yang berkelayakan. Akibatnya, pasaran buruh akan menjadi lebih kompetitif sekaligus mengakibatkan peningkatan kadar pengangguran, ketidakamanan pekerjaan dan berlaku peralihan kerja dalam kalangan orang muda (Di Maggio et al., 2020). Solusinya adalah dengan membangunkan penyesuaian kerjaya pelajar termasuk kaunselor pelatih bagi memenuhi cabaran ekonomi global hari ini. Oleh itu, penyelidikan susulan mengenai penyesuaian kerjaya penting dilakukan di samping meningkatkan kemahiran serta latihan komprehensif dalam usaha membantu semua graduan termasuk kaunselor pelatih meningkatkan kemahiran penyesuaian kerjaya sebelum menceburi dunia pekerjaan.

**Sokongan Sosial**

Sokongan sosial merujuk kepada kepelbagaian bantuan yang diterima oleh seseorang sama ada dari sumber dalaman atau luaran melalui keluarga, ahli profesional (guru), rakan sebaya dan individu signifikan (Minghui et.al., 2018). Kajian yang dilakukan oleh Tuatul et. al (2022) mendapati sokongan sosial memberi kesan langsung kepada penyesuaian kerjaya dalam kalangan pelajar politeknik di Indonesia. Selain itu, kajian yang dilakukan oleh Ghazali et al. (2019) mendapati penyesuaian kerjaya dan sokongan sosial berada pada tahap yang tinggi. Rakan merupakan individu signifikan yang paling banyak memberikan sokongan sosial dalam penyesuaian kerjaya guru pelatih berbanding dengan keluarga atau individu istimewa. Dapatan Wang et el. (2018) mengenai penyesuaian kerjaya, sokongan daripada rakan sebaya adalah tinggi berbanding rakan sekerja dan keluarga. Secara tidak langsung, individu yang mempunyai lebih penyesuaian kerjaya mendapat penerimaan sokongan sosial yang baik daripada ibu bapa, rakan sebaya mahupun individu signifikan.

Berbeza dengan kajian Sahin dan Kirdök (2018), keluarga adalah sumber sokongan sosial tertinggi bagi penyesuaian kerjaya dalam kalangan pelajar. Sokongan yang diperoleh sama ada dalam bentuk sokongan verbal atau emosional, kewangan, ilmu kerjaya ataupun *role model*. Sokongan daripada guru pula adalah di tahap yang sederhana dan sokongan daripada rakan berada di tahap yang rendah. Seterusnya, Yin, Ee dan Malik (2023) juga mendapati keluarga adalah sokongan sosial utama berbanding rakan – rakan atau orang yang signifikan dalam kajiannya ke atas pelajar kaunseling di Malaysia. Hal ini kerana sokongan sosial yang baik dapat memotivasikan dan memberi kesan yang positif kepada kerjaya pelajar. Sehingga kini, kajian mengenai penerimaan sokongan sosial dan penyesuaian kerjaya kaunselor pelatih di Malaysia adalah agak terhad. Oleh itu, bagi memahami perubahan penyesuaian kerjaya generasi kini, pengkajian dalam aspek ini amat diperlukan dan secara tidak langsung menjadi sumbangan baharu dalam bidang Pendidikan.

### **Resilien**

Salah satu pembolehubah positif yang memainkan peranan penting dalam mempromosikan pengembangan dan pembinaan kerjaya adaptif ialah ketahanan atau resilien. Resilien dikaitkan dengan penyesuaian positif ketika seseorang menghadapi keadaan yang mencabar (Masten & Tellegen, 2012). Oleh itu, resilien ditakrifkan sebagai keupayaan seseorang individu untuk beradaptasi atau menyesuaikan diri dengan perubahan walaupun keadaan tidak menggalakkan atau mengganggu termasuk keupayaan emosi untuk mengatasi halangan yang berlaku (Bimrose & Hearne, 2012). Sebagai contoh kajian Abukhait et al. (2020) mendapati bahawa pekerja yang berdaya tahan mungkin lebih mampu mengatasi situasi buruk dan tertekan serta lebih mudah menyesuaikan diri dengan keadaan yang berubah. Hal ini kerana ketahanan atau resilien adalah ciri yang kekal dalam diri seseorang individu. Perubahan masa, perkembangan diri, pengalaman hidup serta pertambahan usia membuatkan seseorang individu itu dapat bertindak balas terhadap persekitaran (Roberts, 2018). Waugh et al. (2011) berpendapat bahawa seseorang individu yang berdaya tahan tidak dicirikan oleh emosi yang positif yang tidak bersyarat, tetapi disebabkan oleh keupayaan mereka untuk menukar tindak balas emosi secara fleksibel bagi memenuhi keperluan pengalaman yang dilalui dan menyesuaikan diri dengan persekitaran baharu.

Selain itu, sorotan literatur mendapati bahawa tahap penyesuaian kerjaya bagi seseorang individu dapat meramalkan tahap ketahanan atau resilien secara positif (Santilli et al., 2020 ; Xu et al., 2020). Dalam konteks pekerjaan masa kini, daya tahan atau resilien amatlah diperlukan dalam penyesuaian dan perkembangan kerjaya tidak kira dalam apa bidang sekalipun. Hal ini kerana keupayaan dan personaliti individu itu sendiri merupakan sumber penting dalam penyesuaian dan perkembangan kerjaya. Apabila seseorang individu itu mempunyai kemampuan penyesuaian kerjaya yang baik, mereka adalah lebih berdaya tahan dalam mencapai matlamat kerjaya yang diceburi walaupun terdapat halangan serta perlu berhadapan dengan pelbagai risiko. Begitu juga dengan kaunselor pelatih, kegagalan untuk bertahan apabila berhadapan dalam apa jua keadaan yang mengancam dan berisiko dalam penyesuaian kerjaya, akhirnya boleh menjejaskan komitmen serta prestasi sekiranya tidak dapat diatasi. Hasil kajian ini juga menyokong keputusan kajian Pang et al. (2021) bahawa resilien mempunyai kesan ramalan yang ketara terhadap penyesuaian kerjaya. Oleh itu, resilien merupakan keperluan utama bagi mengharungi tuntutan dan cabaran penyesuaian kerjaya sekaligus dapat meningkatkan kesejahteraan dan perkembangan diri kaunselor pelatih di Malaysia.

## Kesimpulan

Kesimpulannya, tujuan kertas konsep ini adalah untuk mengetahui hubungan antara sokongan sosial dan resilien dengan penyesuaian kerjaya dalam kalangan kaunselor pelatih. Penerimaan sokongan sosial yang daripada keluarga, rakan, guru mahupun individu berkaitan mempengaruhi penyesuaian kerjaya kaunselor pelatih. Selain itu, daya tahan atau resilien yang tinggi juga memainkan peranan penting dalam mempromosikan pengembangan dan pembinaan kerjaya bagi kaunselor pelatih. Oleh itu, sudah menjadi tanggungjawab semua pihak memainkan peranan dalam usaha merangka program bersesuaian dan menerapkan kemahiran penyesuaian kerjaya sekaligus dapat meningkatkan lagi profesionalisme kaunselor pelatih di Malaysia.

## References

- Abukhait, R., Bani-Melhem, S., & Mohd Shamsudin, F. (2020). Do employee resilience, focus on opportunity, and work-related curiosity predict innovative work behaviour? The mediating role of career adaptability. *International Journal of Innovation Management*, 24(07), 2050070.
- Bal, H. Ç., & Erkan, Ç. (2019). Industry 4.0 and competitiveness. *Procedia computer science*, 158, 625-631.
- Bimrose, J., & Hearne, L. (2012). Resilience and career adaptability: Qualitative studies of adult career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 338-344.
- Carter, A. J. (Ed.). (2019). *Young people, employment and work psychology: Interventions and solutions*. Routledge.
- Corey, G. (2008). *Theory and Practice of Counseling Psychotherapy*. Cengage Learning.
- Di Maggio, I., Ginevra, M. C., Santilli, S., Nota, L., & Soresi, S. (2020). The role of career adaptability, the tendency to consider systemic challenges to attain a sustainable development, and hope to improve investments in higher education. *Frontiers in Psychology*, 11, 1926.
- Ghazali, M., Noah, S. M., Hassan, S. A., & Jaafar, W. M. W. (2017). Hubungan Persepsi Kesejahteraan (PK), Kecedarsan Emosi (KE), Kecerdasan Spiritual (KS) dan Efikasi Kendiri Kaunseling (EKK) Terhadap Perkembangan Diri (PD) Kaunselor Pelatih. *JuKu : Jurnal Kurikulum & Pengajaran Asia Pasifik*, 5(3), 1-11.
- Ghazali, S. H., Mahmud, M. I., & Wahed, M. M. (2019). Hubungan antara penyesuaian kerjaya dan sokongan sosial dalam kalangan guru pelatih di sebuah universiti awam. *Southeast Asia Psychology Journal*, 7(6), 74 – 105.
- Guan, Y., Deng, H., & Zhou, X. (2020). Understanding the impact of the COVID-19 pandemic on career development: Insights from cultural psychology. *Journal of vocational behavior*, 119, 103438.
- Hui, T., Yuen, M., & Chen, G. (2018). Career adaptability, self-esteem, and social support among Hong Kong University students. *The Career Development Quarterly*, 66(2), 94-106.
- Kusyadi, Y. (2020). Career adaptability in various theories: Review through multicultural perspectives. *JOMSIGN: Journal of Multicultural Studies in Guidance and Counseling*, 4(1), 14-27.
- Lembaga Kaunselor Malaysia (2019). *Garis Panduan Program Perkembangan Profesional Berterusan Kaunselor Berdaftar*. Lembaga Kaunselor Malaysia.
- Mashelkar, R.A. (2018). Exponential Technology, Industry 4.0 and future of jobs in India. *Review of Market Integration*, 10(2), 138 – 157.

- Masten, A. S., & Tellegen, A. (2012). Resilience in development psychopathology : Contributions of the project competence longitudinal study. *Development and Psychopathology, 24*(2), 345 – 361.
- Minghui, L., Lei, H., Xiaomeng, C., & Potměšilc, M. (2018). Teacher efficacy, work engagement, and social support among Chinese special education school teachers. *Frontiers in psychology, 9*, 648.
- Pang, L., Wang, X., Liu, F., Fang, T., Chen, H., & Wen, Y. (2021). The relationship between college students' resilience and career decision-making difficulties: the mediating role of career adaptability. *Psychology, 12*(6), 872-886.
- Rahim, N. S. A., Jaafar, W. M. W., & Arsad, N. M. (2021). Career maturity and career decision-making self-efficacy as predictors of career adaptability among students in foundation program, Universiti Putra Malaysia. *Asian Journal of University Education, 17*(4), 464-477.
- Roberts, B. W. (2018). A revised sociogenomic model of personality traits. *Journal of personality, 86*(1), 23-35.
- Sahin, I., & Kirdök, O. (2018). Investigation of Relationship between High School Students' Career Adaptability, Subjective Well-Being and Perceived Social Support. *International Education Studies, 11*(8), 127-135.
- Santilli, S., Grossen, S., & Nota, L. (2020). Career adaptability, resilience, and life satisfaction among Italian and Belgian middle school students. *The Career Development Quarterly, 68*(3), 194-207.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The career development quarterly, 45*(3), 247-259.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. *Career development and counseling: Putting theory and research to work, 2*, 144-180.
- Savickas, M. L., Porfeli, E. J., Hilton, T. L., & Savickas, S. (2018). The student career construction inventory. *Journal of Vocational Behavior, 106*, 138-152.
- Spurk, D., Hirschi, A., Wang, M., Valero, D., & Kauffeld, S. (2020). Latent profile analysis: A review and "how to" guide of its application within vocational behavior research. *Journal of Vocational Behavior, 120*, 103445.
- Tuatul, M., Yogiana, M., Ria, S., & Nur, K. (2022). The influence of teaching quality, social support, and career self-efficacy on the career adaptability skills: Evidence from a polytechnic in Indonesia. *Интеграция образования, 26*(1 (106)), 27-41.
- Wan Marzuki, W. J. (2016). Bab 2, *Isu profesionalisme kaunselor*. 15 – 25 dalam Wan Marzuki, W. J., Amir, A., Salleh, A. Ruhani, M. M. (2016). *Kompetensi Kaunselor Profesional*. Lembaga Kaunselor, Putrajaya.
- Wang, L., Tao, H., Bowers, B. J., Brown, R., & Zhang, Y. (2018). J2011. Influence of social support and Self – efficacy on resilience of early career registered nurses. *Western journal of nursing research, 40*(5), 684-664.
- Waugh, C. E., Thompson, R. J., & Gotlib, I. H. (2011). Flexibel emotional responsiveness in trait resilience. *Emotion 11*(5), 1059.
- Xu, C., Gong, X., Fu, W., Xu, Y., Xu, H., Chen, W., & Li, M. (2020). The role of career adaptability and resilience in mental health problems in Chinese adolescents. *Children and Youth Services Review, 112*, 104893.
- Yildiz, K., & Dirik, D. (2016). An analysis of young adult's career adapt-abilities from the perspectives of various socio – demographic variables. *Gymnasium, 17*(2).

- Yin, E. S., Ee, G. T., & Malik, M. (2023). Sokongan sosial dalam kalangan pelajar kaunseling di Malaysia. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 8(49), 229 – 238.
- Zahari, Z., & Omar, M. K. (2021). Pendekatan Kebolehsuaian Kerjaya dalam kalangan Pelajar Kolej Vokasional di Selangor. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(1), 52-60.