

Kaitan Antara Program Mentoring Dengan Pembangunan Psikososial Mentee

Azman Ismail^{a*}, Hasan Al-Banna Mohamed^b, Rizal Abu Bakar^c, Mohamad Azhari Abu Bakar^c, Kamsiah Hasbullah^a, Anna Maja^a, Aman Daima Md Zain^d, Nurul Husna Arshad^e, Nurul Huda Ibrahim^e, Rifhan Zafirah Mohd^e, Nor Ain Abdullah^f, Faqih^f

^aFakulti Ekonomi & Pengurusan, UKM, 43600 Bangi, Selangor, Malaysia

^bFakulti Pengajian dan Pengurusan Pertahanan, UPNM, Kem Sungai Besi, 57000 Kuala Lumpur, Malaysia

^cFakulti Sains Kognitif & Pembangunan Manusia, UNIMAS, 94000 Kota Samarahan, Sarawak, Malaysia

^dFakulti Pengajian Kontemporari Islam, UniSZA, Kampus Gong Badak, 21300 Kuala Terengganu, Terengganu, Malaysia

^eFakulti Pengajian Islam, UKM, 43900 Bangi, Selangor, Malaysia

^fInstitut Islam Hadhari, UKM, 43600 Bandar Baru Bangi, Selangor, Malaysia

*Corresponding author: azisma08@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to measure the relationship between mentoring program and mentees' psychosocial using the survey questionnaires gathered from undergraduate students in a government university in Sarawak, Malaysia. The outcomes of SmartPLS path model analysis showed two important findings: First, comfortable communication positively and significantly correlated with mentees' psychosocial. Second, active participation positively and significantly correlated with mentees' psychosocial. Statistically, this result demonstrates that communication between mentors and mentee that are comfortably implemented in mentoring activities, and participation of mentors and mentees that are actively implemented in mentoring activities have been essential predictors of mentees' psychosocial in the studied organization. Further, this study provides discussion, implications and conclusion.

Keywords: Communication; participation; psychosocial; Malaysia

Abstrak

Tujuan kajian ini adalah untuk mengukur perhubungan antara program mentoring dengan pembangunan psikososial mentee menggunakan borang soalselidik yang telah dikumpulkan daripada pelajar program sarjana muda yang menuntut di sebuah universiti kerajaan di Sarawak, Malaysia. Keputusan analisis model laluan SmartPLS telah menghasilkan dua dapatan penting: Pertama, komunikasi yang selesa mempunyai korelasi yang positif dan signifikan dengan pembangunan psikososial mentee. Kedua, penyertaan yang aktif mempunyai korelasi yang positif dan signifikan dengan pembangunan psikososial mentee. Keputusan kajian ini mengesahkan bahawa komunikasi antara mentor dan mentee yang dilaksanakan dalam keadaan selesa, dan penyertaan mentor dan mentee yang dilaksanakan secara aktif dalam aktiviti-aktiviti mentoring berupaya menambahbaik pembangunan psikososial mentee dalam organisasi kajian. Justeru, kajian ini menyediakan perbincangan, implikasi dan kesimpulan.

Kata kunci: Komunikasi; penyertaan; pembangunan psikososial; Malaysia

© 2015 Penerbit UTM Press. All rights reserved

1.0 PENDAHULUAN

Mentoring merupakan suatu istilah yang bersifat pelbagai dimensi dan ia boleh ditafsirkan menurut perspektif peradaban dan organisasi. Dalam peradaban Barat, istilah mentoring mula diketahui daripada cerita epik *The Odyssey* yang ditulis oleh Homer dalam zaman Greek lama. Tulisan ini mengisahkan bahawa Odysseus yang terlibat dalam peperangan Trojan telah memberitahu kawan setia yang berpengalaman, iaitu Mentor (orang tua yang mempunyai banyak pengalaman dan boleh dipercayai) supaya mendidik dan mengasuh anaknya yang memerlukan pengalaman baharu, iaitu Telemachus (mentee atau protege) agar anaknya mampu menghadapi alam kehidupan dewasa yang penuh mencabar (Edlind dan Haensly, 1985; Wickman dan Sjodin, 1997; Azman dan Khian Jui, 2013). Sebaliknya, dalam peradaban Islam, konsep mentoring pernah disebutkan dalam al Quran sebagai *Tafassahu fi al-Majalisi* (Lapangkanlah dari tempat duduk kamu) (Surah Al Mujadilah: 11). Al-Zamakhsyari (1074-1145) mentakrifkan perkataan *Tafassahu* sebagai Halaqah atau Majlis Rasulullah SAW, iaitu yang di dalamnya selalu memanjatkan nama beliau dan mendekati kepada Rasulullah SAW (Az-Zamakhsyari, 1998). Dalam majlis ini, terdapat seorang ketua yang dipanggil sebagai *Naqib* atau *Murobbi* atau imam (mentor) yang bertugas menyampaikan maklumat, membincangkan sesuatu perkara dan berkongsi idea dengan para ahlinya (mentee). Sebagai contoh, Nabi Muhammad SAW bertindak sebagai seorang mentor dalam majlis *Halaqah* dengan para sahabatnya di rumah Al-Arqam bin Abi Al-Arqam semasa fasa dakwah di peringkat rahsia (*Da'wah bi al-Sir*). Perhimpunan seumpama ini biasanya diadakan dengan tujuan menyampaikan segala informasi yang diperoleh daripada wahyu, kemudian berbincang secara mendalam dan berkongsi kefahaman tentang dakwah serta membina para pendakwah yang mempunyai ilmu yang mencukupi, kemahiran terkini, kebolehan baru dan sikap positif (Al-Banna, 1988; Al-Buti, 2004; Muhamad dan Rama, 2007).

Dakwah Islam masih terus berkembang pada zaman moden. Ia merupakan aktiviti dakwah Islamiyyah yang mengajak kepada pembaharuan (*tajdid*) dan pelaksanaan Islam di atas muka bumi melalui pertubuhan dakwah Islam. Antara pertubuhan yang terkenal ialah Ikhwan Muslimin (Yahya, 2014), Hizb al-Tahrir dan Jamaah al-Islamiyyah (Badlihisam, 2011), serta Nahdatul Ulama (NU) dan Muhammadiyah (Arifin 2013).

Perbincangan di atas menunjukkan bahawa program mentoring mempunyai dua komponen utama, iaitu mentor sebagai pendidik, pemimpin atau pembimbing. Manakala, mente sebagai pelajar, murid atau pengikut yang masih memerlukan nasihat dan bimbingan. Dalam perspektif Barat, program mentoring direka dan diuruskan untuk membentuk sikap tanggungjawab terhadap hubungan manusia dengan manusia (*Habl min al-Nas*) bagi mengejar keselamatan dan kesejahteraan hidup di dunia (Ragab, 1997; MacGregor, 2000; Rizal, 2009). Sebaliknya, dalam perspektif Islam, program mentoring direka dan dilaksanakan untuk membentuk mente yang bertanggungjawab terhadap hubungan manusia dengan Maha Pencipta (*Habl min Allah*) dan menjaga hubungan manusia dengan manusia (*Habl min al-Nas*) bagi mengejar keselamatan dan kesejahteraan hidup di dunia dan akhirat (Muhamad dan Rama, 2007; Rizal, 2009; Azman *et al.*, 2010). Sungguhpun takrif konsep mentoring adalah berbeza daripada perspektif peradaban Barat dan Islam, namun amalan mentoring daripada peradaban Barat dianggap sebagai suatu adaptasi secara berperingkat dalam tradisi sejarah organisasi dakwah Islamiyah sejak zaman Rasulullah SAW lagi (Ahmad Redzuwan, 2001). Justeru, kajian terhadap konsep mentoring yang menurut perspektif Islam wajar dilaksanakan untuk melihat kesannya terhadap seseorang lebih-lebih lagi dalam aspek pembangunan psikososial mereka.

■ 2.0 LATAR BELAKANG PROGRAM MENTORING DI INSTITUSI PENGAJIAN TINGGI

Program mentoring sering dilihat sebagai kaedah pengajaran dan pembelajaran yang sangat penting dalam institusi pengajian tinggi (Scandura dan William, 2004). Kebanyakan model mentoring dibina menurut kepelbagaian dan keunikan sesebuah organisasi dari segi kepercayaan, orientasi, keperihatinan, tekanan, kekuatan dan kelemahan (Santos dan Reigadas, 2002, 2005; Irving *et al.*, 2003). Perbezaan ini pula telah mempengaruhi reka bentuk sistem mentoring organisasi, iaitu mentoring secara formal dan mentoring tidak formal (Chao *et al.*, 1992; Ragins, 1999; MacGregor, 2000; Young dan Perrew, 2000). Sistem mentoring formal menumpukan proses dan program perhubungan yang berstruktur, berdasarkan ukuran-ukuran yang ditetapkan, mempunyai rancangan tindakan yang berterusan untuk mencapai hasil yang diinginkan, menentukan tempoh masa bermula dan berakhir dan objektif-objektif khusus yang ingin dicapai, serta mengenal pasti bidang-bidang sasaran yang ingin diberi tumpuan (Bahniuk dan Hill, 1998; Young dan Perrew, 2000; Azman *et al.*, 2006; 2010). Manakala, sistem mentoring informal menekankan program dan proses perhubungan berdasarkan keperluan khusus, spontan, biasa dan *ad-hoc*. Program mentoring ini mampu bertindak sebagai pelengkap kepada program mentoring formal (Young dan Perrew, 2000; Goldstein dan Ford, 2002; Azman *et al.*, 2006, 2010). Sekiranya kedua-dua jenis mentoring ini ditadbir secara teratur maka ia dapat meningkatkan motivasi mente untuk mencapai dan mengekalkan matlamat dan strategi organisasi (Lindenberger dan Zachary, 1999; Goldstein dan Ford, 2002; Azman *et al.*, 2006; 2010).

Penelitian terhadap sorotan literatur tentang program pembangunan pelajar di institusi pengajian tinggi mengenengahkan bahawa program mentoring yang berkesan mempunyai dua amalan yang sangat penting: komunikasi yang selesa dan penyertaan yang aktif (Low *et al.*, 1994; Scandura dan William, 2004). Adapun menurut perspektif Islam, komunikasi yang selesa diertikan sebagai perhubungan di antara penyampai dan penerima mesej berdasarkan prinsip *Qaulan* yang dirumuskan daripada al-Qur'an, iaitu *Qaulan Sadida* (kata-kata yang tegas dan benar) seperti dalam Surah Al-Ahzab, ayat 70 dan Surah An-Nisa', ayat 9; *Qaulan Ma'rufa* (kata-kata yang baik) seperti dalam Surah Al-Baqarah, ayat 235 dan 263 serta Surah Al-Nisa', ayat 5 dan 8; Surah al-Ahzab ayat 32, *Qaulan Baligha* (kata-kata yang berkesan dan tepat) seperti dalam surah An-Nisa', ayat 63; *Qaulan Maysura* (kata-kata yang baik dan pantas) dalam Surah al-Isra', ayat 28, *Qaulan Karima* (kata-kata yang mulia) dalam Surah al-Isra', ayat 23 dan *Qaulan Layyina* (kata-kata yang lembut) seperti dalam Surah Toha, ayat 44 ('Abd al-Baqi, 1998; Rizal, 2009). Dalam hadith juga terdapat prinsip-prinsip komunikasi yang diajar oleh Rasulullah SAW tentang cara untuk umat Islam berkomunikasi sesama manusia. Antaranya ialah *Qaul al-Haq* (kata-kata yang benar) seperti yang terdapat dalam hadith "*Berkatalah benar sekalipun pahit*" (al-Munziri, 1993) dan *Qaul al-Khayr* (kata-kata yang baik) iaitu dalam hadith "*Maka berkatalah perkara yang baik ataupun diam*" (Malik, 2002).

Dalam konteks institusi pengajian tinggi, komunikasi berdasarkan prinsip *Qaulan* telah diubahsuai dan diterjemahkan dalam istilah-istilah yang bersifat kontemporari seperti kemahiran berkomunikasi yang berkesan dalam pembelajaran. Sebagai contoh, mentor sering menyampaikan maklumat tentang hal ehwal akademik dan bukan akademik melalui lisan (pertuturan dan tulisan) dan bukan lisan (gerak geri, mimik muka, sikap dan perlakuan) kepada mente yang menghadiri aktiviti-aktiviti mentoring formal atau/dan tidak formal (Zuraidah *et al.*, 2004). Sekiranya amalan komunikasi tersebut berlaku dalam keadaan selesa, ia akan dapat mendidik, mententeramkan hati, tidak menyinggung dan menyakiti perasan mente (Muhamad dan Rama, 2007; Rizal, 2009).

Manakala, penyertaan yang aktif menurut perspektif Islam biasanya diertikan sebagai penglibatan pemimpin dan pengikut secara konsisten dan penuh komitmen dalam majlis-majlis pertemuan *Halaqah* atau/dan *Ushrah* yang diatur secara formal atau/dan tidak formal bagi mengharap keredhaan Allah SWT dan ikhlas untuk mendapatkan balasan syurga pada hari akhirat. Malah, pertemuan yang diatur Rasulullah SAW pada awal siri dakwahnya bukan hanya meliputi aspek pembelajaran sahaja namun melibatkan diskusi dan perbincangan (al-Banna, 1988; Al-Buti, 2004). Dalam konteks institusi pengajian tinggi, penyertaan yang aktif berdasarkan Sunnah Nabi Muhammad SAW telah diubahsuai dan diterjemahkan dalam istilah-istilah yang bersifat kontemporari seperti kumpulan penyertaan yang berkesan dalam pembelajaran. Sebagai contoh, mentor dan mente kerap mengadakan perjumpaan, perbincangan, dan turut serta dalam pelbagai metod latihan yang berorientasikan teori dan praktikal bagi menolong mente memahami teori-teori pembelajaran, meningkatkan kemahiran dalam menggunakan teknik-teknik menyelesaikan masalah, berhujah secara rasional, belajar membuang perasaan malu dan meningkatkan tahap keyakinan diri (Murray 1991; Ragins, 1999; Azman *et al.*, 2010).

Dalam dasarwarsa ini terdapat beberapa kajian telah dilaksanakan dalam konteks institusi pengajian tinggi mengenengahkan bahawa keupayaan organisasi mengelolakan program mentoring dengan bijaksana mampu meningkatkan sikap dan kelakuan mente yang positif, terutamanya pembangunan psikososial (Low *et al.*, 1994; Pope, 2002; Scandura dan William, 2004).

Menurut perspektif Islam pula, psikososial adalah keperluan. Keperluan itu mempunyai dua jenis: *pertama*, keperluan akhirat (*hereafter needs*) dan *kedua*, keperluan dunia (*worldly needs*). Keperluan dunia merujuk kepada keperluan psikologi, keperluan keamanan, keperluan dicintai, keperluan dihargai, dan keperluan aktualisasi diri. Kedua-dua keperluan tersebut adalah digerakkan oleh psikik iaitu keinginan untuk

mencapai keselamatan dan kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat (Raghab, 1997). Dalam konteks institusi pengajian tinggi, konsep pembangunan psikososial berdasarkan al-Qur'an dan Sunnah Rasulullah SAW telah diubahsuai dan diterjemahkan dalam konteks organisasi sebagai interaksi antara pembangunan psikologi individu (fungsi mental dan kelakuan) dengan persekitaran sosialnya (komuniti tempatan) (Lee dan Loke, 2005.).

Sebagai contoh, nilai dalaman yang dipegang oleh individu akan mendorong seseorang mengadakan dialog intrapersonal and interpersonal secara berterusan, mampu berfikir secara kritikal, membuat perancangan yang rapi, berupaya membuat refleksi dan bertindak balas dengan sewajarnya terhadap persekitaran, serta menunjukkan contoh teladan yang baik (Pope, 2002; Santos dan Reigadas, 2002; 2005; Dutton, 2003).

Dalam model program mentoring, kebanyakan sarjana berpendapat bahawa komunikasi yang selesa, penyertaan yang aktif, dan pembangunan psikososial adalah istilah-istilah yang berbeza tetapi saling berkaitan. Contohnya, kesanggupan mentor berkomunikasi dengan mente dalam keadaan selesa serta kesediaan mentor dan mente menyertai aktiviti-aktiviti mentoring secara aktif berupaya mendorong mente menguasai pengetahuan penting, kemahiran terkini, kebolehan baru dan sikap positif. Seterusnya, situasi sebegini boleh menambah baik pembangunan psikososial mente dalam institusi pengajian tinggi (Low *et al.*, 1994; Scandura dan William, 2004).

Sungguhpun sifat perhubungan ini adalah penting, namun sedikit sahaja diketahui tentang peranan program mentoring sebagai pemboleh ubah peramal yang penting dalam model-model pembangunan pelajar di institusi pengajian tinggi. Kebanyakan sarjana berhujah bahawa keadaan ini mungkin disebabkan oleh beberapa faktor: Pertama, kajian lepas terlalu banyak menghuraikan ciri-ciri program mentoring, seperti perbincangan konseptual tentang elemen-elemen, jenis tujuan dan kepentingan mentoring kepada mente. Kedua, kajian lepas lebih berminat mengkaji perbezaan persepsi mente mengikut ciri-ciri demografi terhadap aktiviti-aktiviti program mentoring. Akhir sekali, kajian lepas kurang memberi fokus terhadap pengukuran saiz kesan dan sifat perhubungan antara program mentoring dengan sikap dan kelakuan mente. Oleh itu, dapatan kajian lepas tidak dapat menghasilkan maklumat yang mencukupi untuk digunakan sebagai panduan oleh pengamal bagi merancang dan mengurus program mentoring, dan juga merangka pelan-pelan tindakan bagi meningkatkan keberkesanan program mentoring di institusi pengajian tinggi dalam era persaingan global (Low *et al.*, 1994; Scandura dan William, 2004; Azman *et al.*, 2010). Situasi ini mendorong para pengkaji untuk menilai secara mendalam sifat perhubungan ini. Justeru, kajian ini dilaksanakan untuk menjawab dua objektif utama: Pertama, mengukur perhubungan antara komunikasi yang selesa dengan pembangunan pembangunan psikososial. Kedua, mengukur perhubungan antara penyertaan yang aktif dengan pembangunan pembangunan psikososial.

■3.0 SOROTAN LITERATUR

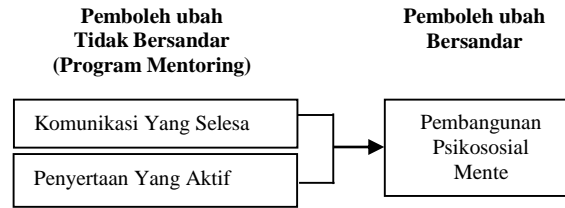
3.1 Hubungan Antara Program Mentoring dengan Pembangunan Pembangunan Psikososial

Beberapa kajian lepas tentang program mentoring di institusi pengajian tinggi telah dilaksanakan dengan melibatkan sampel yang berbeza, seperti persepsi pelajar program Diploma Pentadbiran Pendidikan di Singapura (Low *et al.*, 1994), persepsi 400 pelajar Sarjana Pentadbiran Perniagaan (Scandura dan William, 2004), persepsi 100 orang pelajar di sebuah institusi pengajian tinggi awam (Azman *et al.*, 2006) dan persepsi 196 pelajar program sarjana muda di institusi-institusi pengajian tinggi Malaysia di Sarawak (Azman dan Khian Jui, 2013). Hasil kajian-kajian tersebut melaporkan bahawa komunikasi di antara mentor dan mente yang diamalkan dalam keadaan selesa (seperti kejelasan penyampaian, cara penyampaian dan maklumbalas), serta penyertaan mentor dan mente secara aktif dalam aktiviti-aktiviti mentoring (seperti perbincangan, perkongsian maklumat dan kerjasama) berupaya menambahbaik pembangunan psikososial mente (seperti berfikir secara kritis, bertanggungjawab dan menyesuaikan diri dengan persekitaran kampus) dalam institusi pengajian tinggi berkenaan (Low *et al.*, 1994; Scandura dan William, 2004).

Dapatan kajian-kajian di atas adalah selaras dengan saranan-saranan yang dikemukakan oleh teori pembelajaran sosial dan teori motivasi. Dari perspektif pembelajaran sosial, Ibn Qayyim (1292-1350) adalah sarjana muslim yang pernah menghuraikan bahawa pembelajaran yang menggalakkan kebebasan berfikir berdasarkan dalil *Naqli* dan dalil *Aqli* dapat meningkatkan sikap dan kelakuan yang positif seperti berfikir dan bertindak dengan ilmu (Ahmad, 1985; Rizal, 2009). Selain itu, Ibn Khaldun (1332-1406) mengatakan bahawa keupayaan berfikir untuk mengembangkan ilmu pengetahuan merupakan pendorong yang sangat kuat untuk meningkatkan sikap dan kelakuan yang positif (Ismail *et al.*, 2011).

Sebaliknya, beberapa teori motivasi, seperti Al-Ghazali (1058-1111) mengenengahkan bahawa kaedah pembelajaran yang baik (*Maslahah/ Ma'ruf*), kebolehan mengenal diri (*Ma'rifah al-Nafs*) atau kesungguhan membersihkan jiwa (*Tazkiyah al-Nafs*), membiasakan dengan amalan kebaikan (*Amar Ma'ruf*), melawan hawa nafsu (*Mujahadah*), mencegah kemungkaran (*Nahi Mungkar*) dan pengawasan diri terhadap Allah (*Muraqabatullah*) adalah dimensi penting yang akan dapat membentuk nilai-nilai dan kualiti sahsiah yang baik dan positif (Khairani, 2012). Manakala, teori keyakinan sendiri oleh Bandura (1977, 1986, 1991) serta Wood dan Bandura (1994) telah menerangkan bahawa pembelajaran dapat meningkatkan tahap motivasi individu seperti keyakinan terhadap kebolehan sendiri. Selain itu, teori pengukuhan oleh Skinner (1965) turut menghuraikan bahawa hasil pembelajaran yang positif dapat memperkukuhkan keazaman individu untuk bertindak secara positif, seperti mengulangi kelakuan yang berfaedah. Satu lagi, teori ekuiti oleh Adams (1963, 1965) pula menegaskan bahawa layanan yang adil dalam mengurus pembahagian dan pertukaran sumber-sumber boleh mempengaruhi tindakan individu yang positif, seperti komited dengan aktiviti yang berguna.

Seterusnya, teori jangkaan oleh Vroom (1964) banyak menfokuskan kepada rasa berguna terhadap sesuatu hasil dapat mendorong tindakan individu yang positif, seperti berusaha dengan penuh tumpuan. Dalam teori pembelajaran tersebut, komunikasi dan penyertaan dianggap sebagai instrumen pembelajaran yang dapat meningkatkan daya fikir dan tindakan berasaskan ilmu, menguatkan keyakinan terhadap kebolehan sendiri, mengulangi kelakuan yang berfaedah, komited dengan aktiviti yang berguna, berusaha dengan penuh tumpuan. Aplikasi teori tersebut dalam program mentoring menunjukkan bahawa kebebasan berfikir, keyakinan terhadap kebolehan sendiri, pengukuhan keazaman, tanggapan adil terhadap layanan dan rasa berguna akan meningkat apabila mentor dan mente bersedia mengamalkan komunikasi yang selesa dan menyertai secara aktif aktiviti-aktiviti mentoring bagi mempelajari pengetahuan penting, kemahiran terkini, kebolehan baru dan sikap positif. Seterusnya, keadaan ini mampu menambah baik pembangunan psikososial mente di institusi pengajian tinggi (Low *et al.*, 1994; Scandura dan William, 2004). Sehubungan itu, kajian-kajian literatur di atas digunakan sebagai dasar dalam pembinaan kerangka konseptual kajian seperti yang ditunjukkan dalam Rajah 1.



Rajah 1 Kerangka konseptual kajian

Berdasarkan kerangka tersebut, hipotesis-hipotesis yang akan diuji ialah:

H₁: Terdapat perkaitan yang positif antara komunikasi yang selesa dengan pembangunan psikososial.

H₂: Terdapat perkaitan yang positif antara penyertaan yang aktif dengan pembangunan psikososial.

4.0 METODOLOGI

Kajian ini menggunakan reka bentuk keratan rentas kerana ia membenarkan para pengkaji menggabungkan kajian literatur program mentoring, temu bual tidak berstruktur, kajian rintis dan borang soal selidik sebagai prosedur mengumpul data dalam kajian ini. Kebaikan utama menggunakan kaedah ini ialah dapat menambah baik kekurangan penggunaan satu metod kajian, dan membantu mengumpulkan data dengan tepat, mengurangkan pilih kasih dalam pengumpulan data serta meningkatkan kualiti data yang dikumpul (Cresswell, 2014; Sekaran dan Bougie, 2010). Kajian ini dilaksanakan di sebuah universiti kerajaan di Sarawak, Malaysia. Pada peringkat awal pengumpulan data, temu bual tidak berstruktur telah dilaksanakan untuk memahami makna-makna fenomena yang berlaku dalam organisasi kajian (Wright, 1996; Cresswell, 2014). Dalam kajian ini, temu bual tidak berstruktur telah melibatkan sepuluh pelajar tahun dua dan tiga di fakulti berasaskan sains dan teknologi, dan sepuluh pelajar tahun dua dan tiga di fakulti berasaskan sains sosial. Mereka dipilih menggunakan persampelan bertujuan (*purposive*) kerana mempunyai pengetahuan dan pengalaman tentang program mentoring di universiti. Maklumat yang diterima daripada responden yang ditemu bual dapat membantu para pengkaji mengenal pasti amalan komunikasi antara mentor dan mente, amalan penyertaan mentor dan mente dalam aktiviti-aktiviti mentoring, dan ciri-ciri pembangunan psikososial, serta perhubungan antara pemboleh ubah tersebut di organisasi berkenaan. Dapatan temu bual ini telah digunakan untuk membentuk kandungan dan format borang soal selidik bagi kajian rintis.

Selepas itu, kajian rintis telah dijalankan dengan membincangkan borang-borang soal selidik dengan sebelas orang pelajar tahun dua dan tahun tiga yang mewakili semua fakulti dan juga seorang pensyarah yang berpengalaman serta aktif dalam program mentoring di organisasi kajian. Dapatan kajian rintis ini telah digunakan untuk memperbaiki perkataan-perkataan yang tidak sesuai dan ayat-ayat yang sukar difahami, serta memilih soalan-soalan yang relevan dengan permasalahan dan objektif kajian. Seterusnya, maklum balas responden tersebut telah digunakan dalam menambahbaik kandungan dan format borang soal selidik bagi kajian sebenar. Kaedah terjemahan balik telah digunakan untuk menterjemahkan kandungan borang tersebut ke dalam Bahasa Melayu dan Bahasa Inggeris bagi meningkatkan kesahan dan kebolehpercayaan instrumen kajian (Hussey dan Hussey, 1997; Cresswell, 2014).

Borang soal selidik kajian mengandungi tiga seksyen: Pertama, komunikasi yang selesa diukur menggunakan lima item yang telah diubahsuai daripada literatur program mentoring (Hylan dan Postlethwaite, 1998; Irving *et al.*, 2003; Goldstein dan Ford, 2002). Kedua, penyertaan yang aktif diukur menggunakan lima item yang telah diubahsuai daripada literatur program mentoring (Low *et al.*, 1994; Santos dan Reigadas, 2002; 2005; Scandura dan William, 2004). Akhir sekali, pembangunan psikososial diukur menggunakan empat item yang telah diubahsuai daripada literatur pembangunan psikososial pelajar (Noe, 1988; Noe *et al.*, 2002; Allen *et al.*, 2005; Santos dan Reigadas, 2002; 2005). Kesemua item diukur menggunakan skala Likert yang mempunyai tujuh jawapan pilihan dari "Sangat Tidak Setuju" (1) hingga "Sangat Setuju" (7). Dalam kajian ini, ciri-ciri demografi responden digunakan sebagai pemboleh ubah kawalan kerana fokus kajian ini adalah bertujuan mengukur sikap pelajar.

Unit analisis kajian ini ialah pelajar program sarjana muda di sebuah universiti kerajaan, Sarawak. Para pengkaji telah mendapat kebenaran menjalankan kajian daripada pihak pengurusan universiti, dan juga diberitahu tentang prosedur mengumpul data dalam universiti yang terlibat. Setelah mengambilkira halangan-halangan daripada peraturan organisasi tersebut, tempoh dan bajet kajian; maka para pengkaji telah mengedar dua ratus borang soal selidik menggunakan persampelan mudah kepada para pelajar program sarjana muda melalui pejabat-pejabat fakulti/pusat pengajian mereka. Kaedah persampelan mudah terpaksa digunakan kerana pihak pengurusan tidak dapat memberikan senarai pelajar program sarjana muda atas alasan sulit dan rahsia, dan keadaan ini tidak mengizinkan para pengkaji memilih responden menggunakan kaedah rawak. Daripada jumlah borang soal selidik yang telah diedarkan, seratus borang soal selidik yang diisi dengan lengkap telah dipulangkan kepada pengkaji. Hal ini menunjukkan kadar maklum balas adalah sebanyak 50 peratus. Responden kajian ini menjawab borang-borang soal selidik berkenaan dengan kerelaan dan persetujuan mereka sendiri. Jumlah sampel ini memenuhi syarat persampelan kebarangkalian, maka data dapat dianalisis menggunakan statistik inferensi (Sekaran dan Bougie, 2010; Cresswell, 2014).

5.0 ANALISIS DATA

Pakej perisian SmartPLS versi 2.0 telah digunakan untuk menganalisis data borang soal selidik kajian. Pakej statistik ini mempunyai beberapa kelebihan iaitu mampu membuat analisis data secara serentak terhadap model pengukuran sama ada reflektif atau/dan formatif melalui analisis laluan, tidak memerlukan data yang bertaburan normal, berupaya menganalisis data yang mempunyai persampelan kecil, dan mesra pengguna dengan paparan antara muka yang menarik (Ringle *et al.*, 2005; Henseler *et al.*, 2009). Berdasarkan garis panduan yang disarankan

oleh Henseler *et al.* (2009) dan Ringle *et al.* (2005), analisis kesepadanan model pengukuran dengan data kajian akan dilakukan dengan menggunakan analisis pengesahan faktor. Analisis ini dibuat bagi mengenal pasti tahap kesahan dan kebolehpercayaan item-item yang digunakan bagi mewakili konstruk-konstruk dalam model kajian (Gefen dan Straub, 2005; Chua, 2006). Seterusnya, pengujian hipotesis akan dilaksanakan dengan menilai model struktural berdasarkan kepada nilai piawaian Beta (β), statistik t (t) dan ganda dua R (R^2). Sekiranya nilai β mempunyai nilai t yang lebih besar daripada 1.96, ini bererti bahawa wujudnya perhubungan yang signifikan antara pemboleh ubah kajian (Chin, 1998; Henseler *et al.*, 2009). Manakala, nilai R^2 yang diperoleh hasil daripada pengujian menunjukkan kekuatan sesebuah model perhubungan. Sebagai contoh, nilai R^2 akan menerangkan peratus perubahan terhadap pemboleh ubah bersandar dalam hubungannya dengan pemboleh ubah tidak bersandar. Nilai $R^2 = 0.67$ dikategorikan sebagai teguh, $R^2 = 0.33$ dikelaskan sebagai sederhana dan $R^2 = 0.19$ dikelompokkan sebagai hubungan lemah (Chin, 1998; Henseler *et al.*, 2009).

6.0 DAPATAN KAJIAN

Jadual 1 menunjukkan bahawa kebanyakan responden adalah perempuan (68%), berumur kurang daripada 25 tahun (95%), menuntut Tahun Tiga (67%), belajar di Fakulti Sains Komputer and Teknologi Maklumat (35%) dan pelajar yang mencapai PNGK antara 2.50 dan 3.00 (47%).

Jadual 1 Profil sampel (n=100)

Bil.	Latar Belakang Responden	Ciri-ciri Khusus Responden	Peratusan
1	Jantina	Lelaki	32
		Perempuan	68
2	Umur	Kurang daripada 25 tahun	95
		Lebih daripada 26 tahun	5
3	Tahun Pengajian	Tahun Satu	1
		Tahun Dua	24
		Tahun Tiga	67
		Tahun Empat	6
		Tahun Lima	2
4	Fakulti ^a	FSS	17
		FEB	5
		FK	6
		FSKTM	35
		FSKPM	19
		FSGK	2
		FSTS	16
5	Pencapaian Akademik ^b	PNGK 1.50 ke bawah	1
		PNGK 2.00 hingga 2.50	29
		PNGK 2.50 hingga 3.00	47
		PNGK 3.00 hingga 3.50	18
		PNGK 3.50 hingga 4.00	5

Nota:

^a FSS=Fakulti Sains Sosial; FEB=Fakulti Ekonomi & Busines; FK=Fakulti Kejuruteraan; FSKTM=Fakulti Sains Komputer & Teknologi Maklumat; FSKPM=Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia; FSGK=Fakulti Seni Gunaan & Kreatif; FSTS=Fakulti Sains & Teknologi Sumber.

^b PNGK=Purata Nilai Gred Keseluruhan.

Analisis pengesahan faktor telah digunakan untuk menilai kesahan dan kebolehpercayaan borang soal selidik kajian. Jadual 2 menunjukkan keputusan ujian kesahan konvergen dan diskriminan. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) bagi setiap konstruk adalah melebihi 0.5, menggambarkan bahawa konstruk-konstruk kajian telah memenuhi kriteria kesahan konvergen (Fornell & Larcker, 1981; Barclay *et al.*, 1995; Henseler *et al.*, 2009). Selain itu, nilai punca ganda dua AVE ($\sqrt{\text{AVE}}$) yang ditunjukkan secara diagonal adalah lebih besar daripada korelasi di antara konstruk lain yang ditunjukkan secara tidak diagonal. Hal ini menunjukkan bahawa hasil analisis ini telah mencapai kriteria ujian kesahan diskriminan yang ditetapkan (Henseler *et al.*, 2009; Yang, 2009).

Jadual 2 Keputusan ujian kesahan konvergen dan diskriminan

Pemboleh ubah	AVE	Komunikasi	Penyertaan	Pembangunan psikososial
Komunikasi	0.646	0.804		
Penyertaan	0.714	0.809	0.845	
Pembangunan psikososial	0.707	0.834	0.803	0.841

Nota: $\sqrt{\text{AVE}}$ yang ditunjukkan secara diagonal

Jadual 3 menunjukkan keputusan pengujian faktor bagi setiap konstruk kajian. Nilai muatan faktor bagi setiap item adalah melebihi 0.7, menunjukkan bahawa item-item bagi setiap konstruk telah mencapai piawai analisis kesahan dan kebolehpercayaan yang ditetapkan (Fornell dan Larcker, 1981; Chin, 1998; Gefen dan Straub, 2005).

Jadual 3 Nilai muatan faktor dan muatan silang untuk konstruk yang berbeza

Konstruk / Item	Komunikasi	Penyertaan	Pembangunan Psiko sosial
<u>Komunikasi</u>			
Pengetahuan	0.802286	0.638728	0.663488
Perkongsian pengetahuan	0.805673	0.621803	0.678937
Pertanyaan	0.831660	0.695332	0.729505
Penyampaian masalah	0.827813	0.666491	0.664926
Etika kerahsiaan	0.741004	0.621710	0.602714
<u>Penyertaan</u>			
Penyesuaian diri	0.707575	0.776422	0.641099
Melayan perbezaan pandangan	0.730738	0.778535	0.662043
Semangat setiakawan	0.670324	0.908422	0.717498
Mencetus idea bernas	0.641411	0.869432	0.649844
Membina rasa saling mempercayai dan tolong-menolong	0.671795	0.883275	0.715596
<u>Pembangunan Psikososial</u>			
Pengurusan masa	0.772960	0.707673	0.843141
Tanggungjawab dan tugas	0.761475	0.754010	0.867780
Pemilihan kerjaya	0.684667	0.625630	0.801383
Teknik menyelesaikan masalah	0.662232	0.618431	0.793832

Jadual 4 menunjukkan bahawa item-item bagi setiap konstruk mempunyai nilai kebolehpercayaan komposit dan *Cronbach Alpha* yang melebihi 0.8, bererti skala pengukuran mempunyai ketekalan dalaman yang tinggi (Chua, 2006; Henseler *et al.*, 2009).

Jadual 4 Kebolehpercayaan komposit dan kebolehpercayaan *Cronbach Alpha*

Pemboleh ubah	Kebolehpercayaan Komposit	Kebolehpercayaan <i>Cronbach Alpha</i>
Komunikasi	0.90	0.86
Penyertaan	0.93	0.90
Pembangunan psikososial	0.96	0.95

Jadual 5 menunjukkan keputusan statistik asas dan analisis korelasi *Pearson*. Nilai min bagi pemboleh ubah kajian adalah bermula dari 4.6 ke 4.8, bererti komunikasi, penyertaan, dan pembangunan psikososial adalah berada di antara tahap tinggi (4) dan sangat tinggi (7). Pekali korelasi antara pemboleh ubah tidak bersandar (komunikasi dan penyertaan) dan pemboleh ubah bersandar (pembangunan psikososial) mempunyai nilai yang rendah daripada 0.90, bererti data kajian ini bebas daripada masalah kolineariti yang serius (Hair *et al.*, 2010; Sekaran dan Bougie, 2010). Manakala, semua pemboleh ubah kajian ini mempunyai nilai 1 yang ditunjukkan secara diagonal, bererti konstruk-konstruk kajian ini mempunyai piawai kebolehpercayaan yang tinggi. Secara keseluruhannya, dapatan ini menunjukkan bahawa konstruk-konstruk kajian ini mencapai piawai kesahan dan kebolehpercayaan yang ditetapkan.

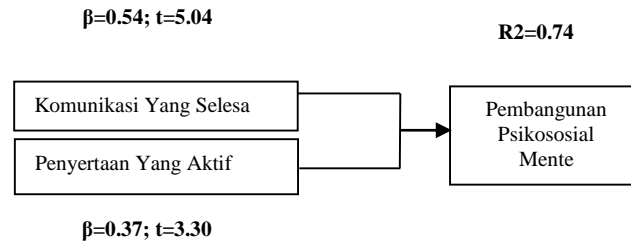
Jadual 5 Statistik asas dan analisa kolerasi *Pearson*

Pemboleh ubah	Min	Sisihan Piawai	Korelasi <i>Pearson</i>		
			1	2	3
1. Komunikasi	4.6	1.1	1		
2. Penyertaan	4.8	1.2	.76**	1	
3. Pembangunan psikososial	4.6	1.2	.83**	.78**	1

Nota:

Korelasi adalah signifikan pada tahap * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Rajah 2 di bawah menunjukkan bahawa kemasukan komunikasi dan penyertaan ke dalam analisis telah menyumbang sebanyak 74 peratus terhadap perubahan dalam pembangunan psikososial. Manakala, keputusan analisis model laluan SmartPLS telah menunjukkan dua penemuan penting: Pertama, komunikasi yang selesa mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan pembangunan psikososial ($\beta=0.54$; $t>5.04$), oleh itu H1 diterima. Kedua, penyertaan yang aktif mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan pembangunan psikososial ($\beta=0.37$; $t>3.30$), oleh itu, H2 diterima. Secara keseluruhannya, keputusan ini mengesahkan bahawa amalan komunikasi yang selesa dan penyertaan yang aktif dalam program mentoring berupaya bertindak sebagai peramal penting kepada pembangunan psikososial mente dalam organisasi kajian.



Rajah 2 Keputusan pengujian hipotesis 1 dan hipotesis 2

7.0 PERBINCANGAN

Dapatan kajian ini mengesahkan bahawa program mentoring bertindak sebagai pemboleh ubah peramal yang penting kepada pembangunan psikososial mente. Dalam konteks kajian ini, program mentoring telah dirancang dan dilaksanakan mengikut polisi dan prosedur organisasi. Menurut pendapat kebanyakan responden kajian bahawa komunikasi di antara mentor dan mente dilaksanakan dalam keadaan selesa, dan penyertaan mentor dan mente dalam aktiviti-aktiviti mentoring adalah dilakukan secara aktif. Oleh itu, keadaan ini boleh mendorong mente menambahkan pembangunan psikososial di organisasi kajian.

Implikasi kajian ini boleh dikategorikan kepada tiga aspek yang utama: sumbangan kepada teori, kaedah penyelidikan dan perspektif pengamal. Dari segi sumbangan kepada teori, hasil kajian ini mengenengahkan dua dapatan penting: Pertama, komunikasi di antara mentor dan mente yang dilaksanakan dalam keadaan selesa berupaya meningkatkan pembangunan psikososial mente. Kedua, penyertaan mentor dan mente yang dilaksanakan secara aktif dalam aktiviti-aktiviti mentoring berupaya meningkatkan pembangunan psikososial mente. Dapatan ini adalah menyokong kebenaran amalan komunikasi dan penyertaan berdasarkan prinsip *Qaulan* yang dirumuskan daripada al-Qur'an ('Abd al-Baqi, 1998; Rizal, 2009), seperti *Qaulan Sadida* (kata-kata yang tegas dan benar) seperti dalam Surah Al-Ahzab:70, dan Surah An-Nisa':9); *Qaulan Ma'rufa* (kata-kata yang baik) seperti dalam Surah Al-Baqarah:235 dan 263, Surah Al-Nisa':5 dan 8, dan Surah al-Ahzab: 32; *Qaulan Baligha* (kata-kata yang berkesan dan tepat) seperti dalam surah An-Nisa':63; *Qaulan Maysura* (kata-kata yang baik dan pantas) dalam Surah al-Isra':28; *Qaulan Karima* (kata-kata yang mulia) dalam Surah al-Isra':23 dan *Qaulan Layyina* (kata-kata yang lembut) seperti dalam Surah Toha: 44. Selain itu, dapatan kajian ini juga menyokong dan menyebarkan amalan komunikasi dan penyertaan berdasarkan hadith Nabi Muhammad SAW, iaitu prinsip *Qaul al-Haq* (*Berkatalah benar sekalipun pahit*) (al-Munziri, 1993) dan *Qaul al-Khayr* (*berkatalah perkara yang baik ataupun diam*) (Malik, 2002). Seterusnya, dapatan kajian ini juga menyokong dan menyebarkan keberkesanan amalan-amalan terpuji yang diutarakan oleh para pengkaji kontemporari, seperti Low *et al.* (1994), Scandura dan William (2004), serta Azman dan Khian Jui (2013).

Dari aspek pemantapan kaedah penyelidikan, borang soal selidik yang digunakan dalam kajian telah mencapai tahap kesahan dan kebolehpercayaan yang tinggi. Keadaan ini boleh membantu menghasilkan dapatan kajian yang tepat dan boleh dipercayai. Manakala, dari perspektif pengamal, hasil kajian ini mampu dijadikan panduan bagi menambahkan urus tadbir sistem mentoring. Bagi mencapai matlamat ini, pihak pengurusan pengajian tinggi perlu memberikan tumpuan kepada aspek berikut: Pertama, fakulti/pusat pengajian perlu memperuntukkan waktu yang khusus dalam setiap bulan supaya mentor dan mente berpeluang berinteraksi bagi mengadakan aktiviti-aktiviti seperti berbincang tentang masalah pelajar dan teknik penyelesaian masalah yang berkaitan dengan soal akademik, sahsiah dan hubungan sosial. Selain itu, mentor juga perlu menerapkan nilai-nilai murni agar mente berupaya mendalami ilmu-ilmu seperti kerohanian dalam diri masing-masing. Kedua, fakulti/pusat pengajian perlu menyediakan modul pembelajaran yang holistik bukan hanya penekanan terhadap akademik, malah ditumpukan juga kepada aspek insaniyah (kerohanian) dan sahsiah sebagai rujukan kepada pensyarah dan pelajar yang terlibat dalam program mentoring. Ketiga, fakulti/pusat pengajian perlu memperbaharui kandungan dan metod latihan kepada pensyarah supaya dapat meningkatkan kemahiran berkomunikasi secara interpersonal dan mengamalkan teknik pendidikan berorientasi andragogi dalam mengendalikan program mentoring. Sekiranya cadangan ini diberikan pertimbangan yang sewajarnya, maka program mentoring boleh membentuk mente menjadi intelektual yang mempunyai sahsiah yang terpuji.

7.0 KESIMPULAN

Kajian ini telah mencadangkan kerangka konseptual berdasarkan sorotan literatur tentang program mentoring. Analisis pengesahan faktor menunjukkan bahawa instrumen kajian ini mencapai piawai kesahan dan kebolehpercayaan yang tinggi. Keputusan analisis model laluan SmartPLS mengesahkan bahawa program mentoring berupaya meningkatkan pembangunan psikososial mente dalam organisasi kajian. Dapatan ini juga konsisten dengan saranan-saranan yang dikemukakan oleh al-Qur'an dan juga menyokong amalan-amalan terpuji yang disyorkan dalam kajian literatur yang kebanyakannya diterbitkan di negara Barat. Oleh itu, kajian akan datang perlu mengambil kira komunikasi dan penyertaan sebagai dimensi penting dalam domain program mentoring organisasi. Cadangan ini menerangkan bahawa keupayaan mentor dan mente mengamalkan komunikasi yang selesa dan menggalakkan penyertaan yang aktif dalam aktiviti-aktiviti

mentoring boleh pula meningkatkan sikap dan kelakuan mente yang positif (contohnya, kepuasan, prestasi, komitmen, etika, kerjaya dan kepimpinan). Seterusnya, sikap yang positif ini boleh mendorong mente menyokong dan mengekalkan matlamat dan strategi organisasi dalam era persaingan global.

Kesimpulan kajian ini perlu mengambil kira batasan-batasan kajian yang wujud. Pertama, kajian ini hanya dijalankan di sebuah universiti kerajaan. Oleh itu, ia hanya mencerminkan prestasi sistem mentoring yang dilaksanakan dalam institusi pengajian awam sahaja bukannya meliputi institusi swasta. Kedua, kajian ini hanya menumpukan kepada dua elemen sistem mentoring, iaitu komunikasi dan penyertaan sahaja. Elemen ini tidak menggambarkan keseluruhan amalan program mentoring di organisasi kajian. Ketiga, kajian ini hanya melaporkan prestasi pelaksanaan program mentoring secara umum dan tidak membuat perbandingan antara prestasi program mentoring berdasarkan fakulti/pusat pengajian dalam organisasi kajian. Keempat, kajian ini menggunakan pelajar-pelajar program sarjana muda sebagai sampel dan keputusannya hanya menggambarkan keberkesanan sistem mentoring dari perspektif golongan berkenaan sahaja. Kelima, analisis *SmartPLS* hanya mampu mengukur prestasi pemboleh ubah kajian yang ditetapkan, tetapi masih banyak lagi faktor-faktor luaran yang berpengaruh perlu dianalisis dalam kajian akan datang. Batasan-batasan kajian ini boleh mengurangkan keupayaan mengeneralisasikan dapatan kajian terhadap pelbagai latar organisasi yang berbeza.

Batasan kajian ini juga dapat dijadikan panduan dalam memperkukuhkan kerangka teori dan kaedah penyelidikan bagi kajian akan datang. Pertama, pemboleh ubah-pemboleh ubah khusus yang berkaitan dengan program mentoring serta sikap dan kelakuan mente perlu ditambah lagi supaya dapat menghasilkan kesimpulan kajian yang lebih mantap. Kedua, kajian perbandingan antara program mentoring berasaskan pendekatan Islam dan Barat perlu digalakkan bagi mengukur tahap penerimaan para pelajar terhadap pengamalan program mentoring tersebut. Ketiga, elemen-elemen demografi responden dan organisasi perlu dimasukkan dalam kerangka konseptual kajian akan datang supaya dapat mengenal pasti ciri-ciri demografi responden dan organisasi yang mempunyai persamaan dan perbezaan dalam mempengaruhi keberkesanan program mentoring. Keempat, penambahan pemboleh ubah bersandar seperti kepuasan, komitmen, kerjaya, etika dan kepimpinan adalah sangat perlu kerana ia boleh membantu menghasilkan dapatan kajian yang lebih mantap. Akhir sekali, kaedah kajian berturutan (*longitudinal study*) perlu digunakan kerana ia mampu mengambil kira perkara-perkara yang lebih dinamik dalam sampel data. Cadangan tersebut perlu diambil kira bagi memantapkan lagi kajian akan datang.

Rujukan

- 'Abd al-Baqi, Muhammad Fuad. (1998). *al-Mu'jam li Alfaz al-Quran al-Karim*. Qaherah: Dar al-Hadis.
- Adams, J. S. (1963). Towards an Understanding of Inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 422–436.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. Dalam L. Berkowitz (Ed). *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267–299. New York: Academic Press.
- Ahmad Redzuwan, Mohd Yunus. (2001). *Sejarah Dakwah*. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributor Sdn. Bhd.
- Ahmad, H. (1985). *The Doctrine of Ijtima' in Islam*. Penterjemah: Rahmani Astuti. Bandung: Pustaka.
- Al-Banna, Hassan. (1988). *Konsep Pembaruan Masyarakat Islam*. Kuala Lumpur: Thinkers Library.
- Al-Buti, M. S. R. (2004). *Fiqh al-Sirah al-Nabawiyah Ma'a Mujiz li Tarikh al-Khila'fah al-Rasyidah*. (Ed. 14). Mesir: Dar al-Salam.
- Allen, T. D., Day, R., dan Lentz, E. (2005). The Role of Interpersonal Comfort in Mentoring Relationships. *Journal of Career Development*, 31(3), 155–169.
- Al-Munziri, Zakiy al-Din 'Abd al-'Azim bin 'Abd al-Qawiy. (1993). *al-Tarhib wa al-Tarhib*. Beirut: Dar al-Fikr.
- Al-Qur'anul Karim
- Arifin, Achmad Zainal. (2013). *Charisma and Rationalisation in a Modernising Pesantren: Changing Values in Traditional Islamic Education in Java*. A thesis for the degree of Doctor of Philosophy. Religion and Society Research Centre. University of Western Sydney, Australia 2013.
- Azman, I., Ali, B., Osman, R., Hasan Al-Banna, M., Aman Daima, M. Z., Wan Norhasniah, W.H., Rizal, A. B., dan Mohamad Azhari, A. B. (2010). Amalan Program Mentoring Sebagai Peramal Pembanguan Pelajar: Penilaian Berdasarkan Perspektif Islam. Prosiding seminar antarabangsa 'International Conference on Da'wah And Islamic Management' (IC-DAIM 2010) di Hotel Palace of The Golden Horses, Kuala Lumpur. Anjuran USIM, Nilai, Negeri Sembilan pada 23 dan 24 November 2010.
- Azman, I., Kamsiah, H., Rizal, A. B., Rusli, A., dan Adanan, M. J. (2006). Pemindahan Pengetahuan, Kemahiran dan Kebolehan Mempengaruhi Kesan Amalan Komunikasi Antara Mentor dan Mentee: Satu Kajian di Sebuah Institusi Pengajian Tinggi Awam di Malaysia Timur. *Jurnal Kemanusiaan*. 7: 33–55.
- Az-Zamakhsyari. (1998). *Al-Kasyshaf An Haqiqi Ghowamidlit Tanzil Wa Uyuniil Aqowil Fi Wujuhit Ta'wil, Maktabah Al-'Abikan*, Riyadh – Arab Saudi.
- Badlihisam. (2011). *The Influence of Middle East Islamic Movement on the Extremist Thought in Malaysia*. International Journal for Historical Studies, 3(1) 2011.
- Bahniuk, M. H., dan Hill, S. K. (1998). Promoting Career Success Through Mentoring. *Review of Business*. 19(3): 4–7.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1991). Social Cognitive Theory of Self-Regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 50: 248–287.
- Barclay, D. Higgins, C., dan Thompson, R. 1995. The Partial Least Squares (PLS) Approach to Causal Modeling: Personal Computer Adoption and Use as an Illustration. *Technology Study*. 2(2): 285–309.
- Chao, G. T., Walz, P. M., dan Gardner, P. D. (1992). Formal and Informal Mentorships: A Comparison on Mentoring Functions and Contrast with Nonmentored Counterparts. *Personnel Psychology*. 45: 619–636.
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modelling. Dalam R.H. Hoyle (Eds.). *Statistical Strategies for Small Sample Research*. 307–341. Thousand Oaks, California: SAGE Publication, Inc.
- Chua, Y. P. (2006). *Kaedah Penyelidikan*. Kuala Lumpur: McGraw Hill.
- Cresswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. London: SAGE Publications.
- Dutton, C. (2003). Mentoring: The Contextualization of Learning-Mentor, Protégé and Organizational Gain in Higher Education. *Education and Training*. 45(1): 22–29.
- Edlind, E. P., dan Haensly, P. A. (1985). Gifts of Mentorship. *Gifted Child Quarterly*. 29(2): 55–60.
- Fornell, C., dan Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*. XVIII: 39–50.
- Gefen, D., dan Straub, D. (2005). A Practical Guide to Factorial Validity Using PLS-Graph: Tutorial and Annotated Example. *Communication of the Association for Information Systems*. 16: 91–109.
- Goldstein, I. L., dan Ford, J. K. (2002). *Training in Organizations: Needs Assessment, Development and Evaluation*. Wadsworth: Thomson Learning.
- Hair, Jr, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. dan Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (Ed. 7). New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Henseler, J., Ringle, C. M., dan Sinkovics, R. R. (2009). The Use of The Partial Least Squares Path Modeling in International Marketing. *New Challenges to International Marketing Advances in International Marketing*. 20: 277–319.
- Huang, C-Y., dan Weng, R-H. (2012). Exploring the Antecedents and Consequences of Mentoring Relationship Effectiveness in the Healthcare Environment. *Journal of Management & Organization*. 18(5): 685–701.
- Hussey, J., dan Hussey, R. (1997). *Business Research: A Practical Guide for Undergraduate and Postgraduate Students*. Basingstoke, UK: McMillan Press.
- Hylan, L., and Postlethwaite, K. (1998). The Success of Teacher-Pupil Mentoring in Raising Standards of Achievement. *Education and Training*. 40(2): 68–77.
- Irving, E. S., Moore, W. D., dan Hamilton, R. J. 2003. Mentoring for High Ability School Students. *Education and Training*. 45(2): 100–109.

- Ismail, Ahmad Munawar, et. al, (2011). *The Development of Human Behaviour: Islamic Approach*, Jurnal Hadhari 3 (2) (2011) 103–116
- Khairani. (2012). *Kaedah Pembangunan Akhlak Remaja Menurut Imam al-Ghazali: Aplikasinya dalam Program Tarbiyah Sekolah-sekolah Menengah Aliran Agama Berasrama di Negeri Kedah, Malaysia*. ATIKAN: Jurnal Kajian Pendidikan (Journal of Educational Studies), ISSN 2088-1290. 2 (1) (June) 2012.
- Lee, R. L. T., dan Loke, A. J. T. Y. (2005). Health-Promoting Behaviors and Psychosocial Well-Being of University Students in Hong Kong. *Public Health Nursing*. 22(3): 209–220. DOI: 10.1111/j.0737-1209.2005.220304.x
- Lindenberg, J. G., dan Zachary, L. J. (1999). Play '20 Questions' to Develop a Successful Mentoring Program. *Training and Development*. 53(2): 12–14.
- Low, G. T., Chong, K. C., dan Walker, A. (1994). Passing on the Baton. *International Journal of Educational Management*. 8(3): 35–37.
- MacGregor, L. (2000). Mentoring: The Australian Experience. *Career Development International*. 5/4/5: 244–249.
- Malik bin Anas. (2002). *al-Muwatta' al-Dhahiyah: Jam'iyah Ihya' al-Turath*.
- Muhamad, R., dan Rama, A. (2007). *Manajemen Mentoring Islam*. Indonesia: PT Syaamil Cipta Media. Diambil dari laman sesawang: <http://mentoringku.wordpress.com/2007/12/10/manajemen-mentoring/>. Layari pada 10 Januari 2012.
- Murray, M. (1991). *Beyond the Myths and Magic of Mentoring: How to Facilitate an Effective Mentoring Program*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Noe, R. A. (1988). An Investigation of the Determinants Successful Assigned Mentoring Relationships. *Personnel Psychology*. 41: 457-479.
- Noe, R. A., Greenberger, D. B., dan Wang, S. (2002). *Mentoring: What We Know and Where We Might Go*. New York: Elsevier Science.
- Pope, M. L. (2002). Community College Mentoring: Minority Student Perception. *Community College Review*. 30(3): 31–45.
- Ragab, I. (1997). Psychosocial Problems - Social Work - Islamization of Knowledge - Spirituality - Assessment - Intervention - Islamization of Social Science - Islamic Perspective. *The Second Integration Workshop*. Anjuran Kulliyah of Islamic Revealed Knowledge & Human Sciences, UIA, Gombak.
- Ragins, B. R. (1999). Mentor Functions and Outcomes: A Comparison of Men and Women in Formal and Informal Mentoring Relationship. *Journal of Applied Psychological*. 84(4): 529–549.
- Ringle, C. M., Wende, S., dan Will, A. (2005). SmartPLS 2.0 M3. Diambil dari laman sesawang: <http://www.smartpls.de>. Layari pada 9 Februari 2013.
- Rizal, A. B. (2009). *Kaunseling dari Perspektif Islam: Apa, Mengapa dan Bagaimana?*. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.
- Santos, S. J., dan Reigadas, E. T. (2002). Latinos in Higher Education: An Evaluation of a University Faculty Mentoring Program. *Journal of Hispanic Higher Education*. 1: 40–50.
- Santos, S. J., dan Reigadas, E. T. (2005). Understanding the Student-Faculty Mentoring Process: Its Effect on at-Risk University Students. *Journal College Student Retention*. 6(3): 337–357.
- Scandura, T. A., dan Williams, E. A. (2004). Mentoring and Transformational Leadership: The Role of Supervisory Career Mentoring. *Journal of Vocational Behaviour*. 65(3): 448–468.
- Sekaran, U., dan Bougie, R. (2010). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Skinner, B. F. (1965). *Science and Human Behavior*. New York: The Free Press.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.
- Wood, R., dan Bandura, K. (1994). Being an International Manager. *European Management Journal*. 12: 49–58.
- Wright, L. L. (1996). Qualitative International Management Research. Dalam Punnett, B. J., dan Shenkar, O. (Ed). *Handbook for International Management Research*. 63–81. Oxford, UK: Blackwell Publishers Inc.
- Yahya, Muhammad Arif. (2014). Beberapa Isu Haraki di dalam Karya-karya Hadis Sayyid Muhammad Nuh. *International Journal of Islamic Thought*. 5(June).
- Yang, Z. (2009). A Study of Corporate Reputation's Influence on Customer Loyalty Based on PLS-SEM Model. *International Business Research*. 2(3): 28–35.
- Young, A. M., dan Perrew, P. L. (2000). The Exchange Relationship Between Mentors and Proteges: The Development of a Framework. *Human Resource Management*. 10(2): 177–209.
- Zuraidah, A. R., Zaiton, H., Masiniah, M., Jamayah, S., Sabasiah, H., Abdul Halim, B., dan Salmah, M. Y. (2004). *Pengenalan Mentoring di Institusi Pengajian Tinggi*. Petaling Jaya, Kuala Lumpur: IBS Buku Sdn. Bhd.