

Personaliti Big Five dan Profesionalisme Guru: Sebuah Kajian Literatur Sistematis

(Big Five Personality and Teacher Professionalism: A Systematic Literature Review)

Nur Fatin Zafierah binti Zafri^{1*} , Shahlan Surat² 

¹Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), 43600 Bangi, Selangor, Malaysia.
Email: P130221@siswa.ukm.edu.my

²Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), 43600 Bangi, Selangor, Malaysia.
Email: drshahlan@ukm.edu.my

CORRESPONDING

AUTHOR (*):

Nur Fatin Zafierah binti Zafri
(P130221@siswa.ukm.edu.my)

KATA KUNCI:

Personaliti
Big Five
Profesionalisme
Guru

KEYWORDS:

Personality
Big Five
Professionalism
Teacher

CITATION:

Nur Fatin Zafierah Zafri, & Shahlan Surat.
(2025). Personaliti Big Five dan
Profesionalisme Guru: Sebuah Kajian
Literatur Sistematis. *Malaysian Journal of
Social Sciences and Humanities (MJSSH)*,
10(1), e003135.
<https://doi.org/10.47405/mjssh.v9i12.3135>

ABSTRAK

Memahami personaliti *Big Five* bukan sahaja membantu guru mengenali diri mereka, tetapi juga menjadi kunci untuk meningkatkan profesionalisme dan keberkesanan pengajaran. Kajian ini bertujuan meninjau secara sistematik hubungan antara trait personaliti *Big Five* dan profesionalisme guru, berfokus kepada prestasi kerja, kepuasan kerja, tingkah laku, kecekapan, bakat mengajar dan kejayaan kerjaya. Pencarian artikel melalui pangkalan data utama seperti *Scopus*, *Google Scholar*, *Science Direct*, dan *Academia* menemui 20 artikel yang menepati kriteria yang ditetapkan. Kajian ini menggunakan Model PRISMA sebagai panduan dalam pencarian literatur. Dapatan kajian menunjukkan bahawa trait personaliti seperti *Conscientiousness* dan *Openness* dikaitkan dengan prestasi kerja yang lebih baik, penglibatan kerja yang tinggi, serta kejayaan kerjaya yang lebih memuaskan. Sebaliknya, personaliti *Neuroticism* memberi impak negatif terhadap kesejahteraan dan penglibatan kerja. Di sektor pendidikan, guru dengan ciri *Openness* dan *Extraversion* menunjukkan keberkesanan pengajaran yang lebih tinggi dan kesejahteraan yang lebih baik. Sebaliknya, personaliti *Neuroticism* berpotensi menghalang prestasi pengajaran. Kajian ini juga mendapati bahawa perubahan personaliti seiring usia mempengaruhi pendekatan pengajaran. Implikasi kajian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman lebih mendalam mengenai personaliti *Big Five* dan membantu dalam merancang program pengembangan profesional yang lebih efektif untuk guru. Ini adalah untuk merancang program pengembangan profesional yang menyokong perkembangan personaliti positif di kalangan guru, yang dapat meningkatkan keberkesanan pengajaran dan kesejahteraan mental pendidik, serta menyumbang kepada pencapaian akademik pelajar dan membuka ruang untuk penyelidikan lanjut dalam bidang psikologi

pendidikan serta peningkatan kualiti pendidikan secara keseluruhan.

ABSTRACT

Understanding the Big Five personality traits not only helps teachers recognize themselves but also serves as a key to enhancing professionalism and teaching effectiveness. This study aims to systematically examine the relationship between the Big Five personality traits and teacher professionalism, focusing on work performance, job satisfaction, behavior, competence, teaching talent, and career success. A search of articles through major databases such as Scopus, Google Scholar, Science Direct, and Academia identified 20 articles that met the set criteria. The study follows the PRISMA model as a guide for literature search. The findings indicate that personality traits such as Conscientiousness and Openness are associated with better work performance, higher work engagement, and more satisfying career success. Conversely, the personality trait of Neuroticism has a negative impact on well-being and work engagement. In the education sector, teachers with traits of Openness and Extraversion demonstrate higher teaching effectiveness and better well-being. On the other hand, Neuroticism may hinder teaching performance. The study also finds that changes in personality over time influence teaching approaches. The implications of this study are expected to provide a deeper understanding of the Big Five personality traits and help design more effective professional development programs for teachers. These programs can support the development of positive personality traits among teachers, which can enhance teaching effectiveness and the mental well-being of educators, contributing to students' academic achievement and opening avenues for further research in educational psychology, as well as improving the overall quality of education.

Sumbangan/Keaslian: Sumbangan kajian ini adalah untuk mengenal pasti ciri-ciri personaliti *Big Five* yang menyumbang kepada profesionalisme guru, memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai personaliti *Big Five*, serta membantu dalam merancang program pembangunan profesional yang lebih berkesan untuk guru.

1. Pengenalan

Profesionalisme guru, yang merangkumi kecekapan, dedikasi, dan komitmen terhadap pembangunan pelajar, adalah kunci untuk mencapai matlamat pendidikan yang berkesan. Isu profesionalisme guru melibatkan aspek seperti pembangunan profesional, etika, identiti, dan daya tahan (Ali et al., 2019). Penyelidikan menunjukkan penggunaan bukti dan data dapat meningkatkan pembangunan profesional serta prestasi sekolah (Stoll et al., 2006). Di Malaysia, Standard Guru Malaysia (SGM) diperkenalkan sebagai kerangka rujukan untuk memperbaiki kualiti guru. Profesionalisme guru dapat diukur melalui empat dimensi: 1) watak guru, 2) komitmen untuk perubahan dan peningkatan berterusan, 3) pengetahuan subjek dan pedagogi, dan 4) tanggungjawab serta hubungan

kerja di luar kelas (Abu Hassan & Musa, 2019). Dengan pemahaman yang lebih baik tentang dimensi-dimensi ini, diharapkan mutu pendidikan di Malaysia dapat dipertingkatkan. Kajian mengenai profesionalisme guru di Malaysia penting untuk membantu pihak berkuasa pendidikan merancang strategi dan program pembangunan profesional yang berkesan, serta memastikan guru memenuhi keperluan pendidikan semasa. Salah satu faktor utama adalah ciri personaliti guru. Kajian Zadok dan Benoiel (2023) menunjukkan komitmen profesional dapat dipacu melalui kepimpinan transformasi atau personaliti individu. Teori Trait Personaliti *Big Five*, yang merangkumi dimensi *extraversion*, *neuroticism*, *conscientiousness*, *agreeableness*, dan *openness*, menjadi tumpuan untuk memahami hubungan antara personaliti guru dan prestasi profesional mereka. Kajian ini menganalisis 20 artikel yang diterbitkan antara 2017 hingga 2024 termasuk 7 artikel dari luar negara dan 13 artikel dari dalam negara untuk mengenal pasti hubungan antara personaliti dan profesionalisme guru. Dengan membandingkan persamaan dan perbezaan antara artikel-artikel yang dipilih, kajian ini memberikan informasi signifikan untuk menjustifikasikan tajuk kajian mengenai hubungan antara trait personaliti *Big Five* dan profesionalisme guru. Kajian ini juga bertujuan untuk menjawab soalan kajian yang berikut:

- i. Apakah cara pengumpulan data yang digunakan oleh kajian-kajian yang dipilih?
- ii. Apakah cara persampelan yang dipilih dalam kajian-kajian yang dipilih?
- iii. Apakah fokus atau isu yang dibincangkan dalam kajian-kajian yang dipilih?
- iv. Apakah persamaan dan perbezaan dapatan kajian yang terdapat dalam dua puluh artikel yang dipilih?

2. Sorotan Literatur

Kod etika profesion perguruan berfungsi sebagai panduan utama bagi guru, termasuk aspek profesionalisme. Profesionalisme guru diukur melalui empat dimensi: watak guru, komitmen untuk berubah, pengetahuan subjek dan pedagogi, serta tanggungjawab luar kelas. Barrick dan Mount (1991) menyatakan bahawa ciri personaliti merupakan faktor peramal yang sah dan boleh dipercayai dalam menentukan prestasi individu. Ciri personaliti, dibahagikan kepada lima bahagian *extraversion*, *neuroticism*, *conscientiousness*, *agreeableness*, *openness*. Kajian-kajian yang telah dijalankan menunjukkan bahawa ciri personaliti guru berkait rapat dengan keberkesanan komunikasi, keberkesanan pengajaran, prestasi keseluruhan guru (Dhillon & Kaur, 2023) dan juga bakat mengajar (Bijender et al., 2023). Namun, hubungan personaliti dengan profesionalisme guru serta faktor-faktor dominan terhadap profesionalisme guru masih kurang diterokai. Kajian ini bertujuan mengenal pasti hubungan tersebut dan faktor signifikan yang mempengaruhi profesionalisme guru selaras dengan inisiatif Pelan Induk Pertumbuhan Profesionalisme Guru dan Standard Guru Malaysia yang di anjurkan oleh Kementerian Pelajaran Malaysia (Abdul Patah & Boon, 2021).

2.1. Profesionalisme Guru

Profesionalisme merujuk kepada jiwa, sikap, dan nilai yang dimiliki oleh seorang profesional, yang mencakup kemampuan menyesuaikan diri dengan perubahan persekitaran dan menjalankan tugas dengan efektif untuk mencapai visi dan misi organisasi (Demirkasimoğlu, 2010). Dalam konteks pendidikan, profesionalisme guru berkait rapat dengan kecemerlangan diri dan pembentukan kualiti hidup pelajar (Hilferty, 2008). Profesionalisme juga merujuk kepada kebertanggungjawaban, tahap kecekapan, dan tanggungjawab yang harus dipegang oleh seorang profesional (Parr, 2010). Pendidikan yang berkualiti dan profesional dapat meningkatkan potensi pelajar

dalam pelbagai aspek kehidupan. [Sidin \(2002\)](#) menjelaskan bahawa profesionalisme melibatkan amalan kerja yang berkualiti, bermoral, dan beretika, termasuk komitmen kepada etika dan kesediaan untuk terus belajar. Profesionalisme guru juga melibatkan penglibatan aktif dalam reformasi pendidikan dan pengurusan profesional. [Halim dan Salamuddin \(2000\)](#) menunjukkan bahawa guru berperanan dalam mengembangkan kemahiran dan akhlak pelajar, bertindak sebagai perancang, pengurus, dan contoh tauladan. Untuk mencapai profesionalisme yang tinggi, guru perlu mengembangkan iltizam dan pelaburan dalam ilmu pengetahuan agar dapat memanfaatkan pengetahuan tersebut untuk manfaat pelajar secara berterusan ([Goodson & Choi, 2008](#)).

2.2. Personaliti Big Five

Personaliti individu dipengaruhi oleh pelbagai faktor sosial seperti jantina, kedudukan, penempatan, agama, budaya, bahasa, dan politik. Menurut [Wan Daud et al. \(2020\)](#), personaliti menggambarkan kecenderungan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu. Ciri-ciri personaliti menentukan cara individu berfikir, berasa, dan berkelakuan secara konsisten dari semasa ke semasa ([Stümpel et al., 2022](#)). Ini menunjukkan bahawa walaupun sifat-sifat ini dapat dilihat dalam pelbagai konteks, terdapat juga pengaruh yang lebih ketara dalam situasi budaya tertentu. Istilah "personaliti" berasal dari perkataan Latin "persona," yang bermaksud topeng, menggambarkan bagaimana individu menampilkan diri mereka dalam pelbagai situasi ([Mohd Isa, 1997](#)). Ahli psikologi [Hans Jurgen dan Hilde \(1947\)](#) mengaitkan personaliti dengan pemikiran, emosi, dan perlakuan manusia. [McAdams dan Pals \(2006\)](#) berpendapat bahawa ciri-ciri ini merupakan asas untuk memahami tingkah laku manusia dan dianggap agak stabil merentasi situasi yang berbeza. Personaliti sebagai satu konsep merangkumi set ciri yang dinamik dan teratur, yang mempengaruhi pemikiran, motivasi, dan tindakan individu dalam pelbagai situasi ([Md Yunus et al., 2018](#)). Menurut [Allport \(1961\)](#), personaliti adalah sesuatu yang tulen dalam diri seseorang yang membimbing tingkah laku dan pemikirannya. Dia juga menyatakan bahawa personaliti adalah organisasi dinamik sistem psikologi dan fizikal yang berkembang dari satu peringkat ke peringkat yang lain. Dari pandangan tokoh-tokoh ini, kita dapat menyimpulkan bahawa personaliti mencerminkan pemikiran, tingkah laku, dan perasaan dalam setiap aktiviti yang dilakukan oleh individu.

Dalam konteks kerjaya perguruan, personaliti guru merujuk kepada perwatakan dan sahsiah yang dijelmakan dalam kehidupan seharian mereka. Ciri-ciri seperti kesabaran, kreativiti dalam pengajaran, dan sikap bertimbang rasa adalah penting untuk menarik minat pelajar ([Bujang & Yusof, 2015](#); [Peter & Walter, 1968](#)). Kajian ini akan menggunakan model *Big Five* personaliti, yang dikenali sebagai teori personaliti lima faktor. Model ini adalah salah satu yang paling dikenali dan diterima secara meluas untuk menggambarkan dan mengukur personaliti seseorang. Personaliti *Big Five* ([McCrae & Costa, 1989](#); [McCrae & John, 1992](#)) telah digunakan secara meluas selama beberapa dekad berbanding konstruk personaliti lain ([John & Sanjay, 1999](#)). Model ini mengenal pasti lima dimensi utama personaliti seperti dalam [Jadual 1](#).

Model *Big Five* telah digunakan dalam pelbagai bidang, termasuk psikologi klinikal dan organisasi. Ujian personaliti seperti Inventori *Big Five* (BFI) sering digunakan untuk mengukur lima dimensi ini, memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang ciri-ciri personaliti individu. *Big Five* menunjukkan konsistensi sepanjang masa ([Roberts & Delvecchio, 2000](#)) dan merentasi pelbagai budaya ([McCrae & Costa, 1989](#)). Ia juga dapat meramalkan prestasi kerja ([Barrick & Mount, 1991](#)) dan tingkah laku yang menyimpang ([John et al., 1994](#)). Walaupun model ini telah digunakan secara meluas, aplikasinya masih

kurang di Malaysia (Bujang & Yusof, 2015). Oleh itu, penggunaan Teori *Big Five* dalam mengkaji hubungan antara personaliti dan profesionalisme guru adalah sangat relevan dan dapat memberikan wawasan berharga dalam bidang pendidikan.

Jadual 1: Lima Dimensi Personaliti Big Five

Neurotik (<i>Neuroticism</i>)	Merujuk kepada tahap kestabilan emosi seseorang. Individu dengan skor tinggi cenderung merasa cemas dan mudah tersinggung, sementara mereka dengan skor rendah lebih stabil emosinya.
Ekstraversi (<i>Extraversion</i>)	Berkaitan dengan tahap interaksi sosial dan tenaga. Individu yang ekstrovert cenderung aktif dan sosial, manakala introvert lebih suka kegiatan yang tenang.
Keterbukaan (<i>Openness</i>)	Menggambarkan sejauh mana seseorang terbuka kepada idea baru dan pengalaman. Mereka yang mempunyai skor tinggi cenderung kreatif dan suka mencabar diri, sementara yang rendah lebih suka rutin dan tradisi.
Kehematan (<i>Conscientiousness</i>)	Merujuk kepada sifat empati dan kerjasama. Individu dengan skor tinggi cenderung bersikap baik dan prihatin, sementara yang rendah mungkin lebih egois.
Kesetujuan (<i>Agreeableness</i>)	Merujuk kepada kawalan diri dan disiplin. Individu dengan skor tinggi biasanya teratur dan bertanggungjawab, manakala yang rendah mungkin kurang teratur dan disiplin.

3. Metod Kajian

Kaedah tinjauan sistematik telah digunakan untuk mengenal pasti hubungan antara trait personaliti *Big Five* dan profesionalisme keguruan. Menurut Kitchenham et al. (2009), tinjauan sistematik melibatkan tiga fasa: perancangan, pelaksanaan, dan pelaporan hasil. Kajian ini mengikuti pendekatan PRISMA (Shamseer et al., 2015) untuk mencari literatur berkaitan kedua-dua topik. Pendekatan ini sesuai untuk menilai ketelusan dan ketepatan dalam pemilihan artikel, serta menghasilkan sintesis ilmiah yang tepat (Van Laar et al., 2017).

Langkah pertama adalah menyediakan perancangan dan garis panduan untuk menjalankan kajian dengan teratur, termasuk menetapkan matlamat dan persoalan kajian serta membentuk protokol untuk mengurangkan bias dalam kajian. Empat pangkalan data iaitu *Scopus*, *Google Scholar*, *Science Direct*, dan *Academia* digunakan untuk mencari artikel dengan istilah 'trait personaliti', 'personaliti *Big Five*', dan 'profesionalisme keguruan' dari tahun 2017 hingga 2024. Dengan pendekatan ini, hasil carian diperkecilkan kepada artikel yang relevan dan terkini. Jadual 2 menunjukkan strategi carian di buat di *Scopus*, *Google Scholar*, *Science Direct* dan *Academia*

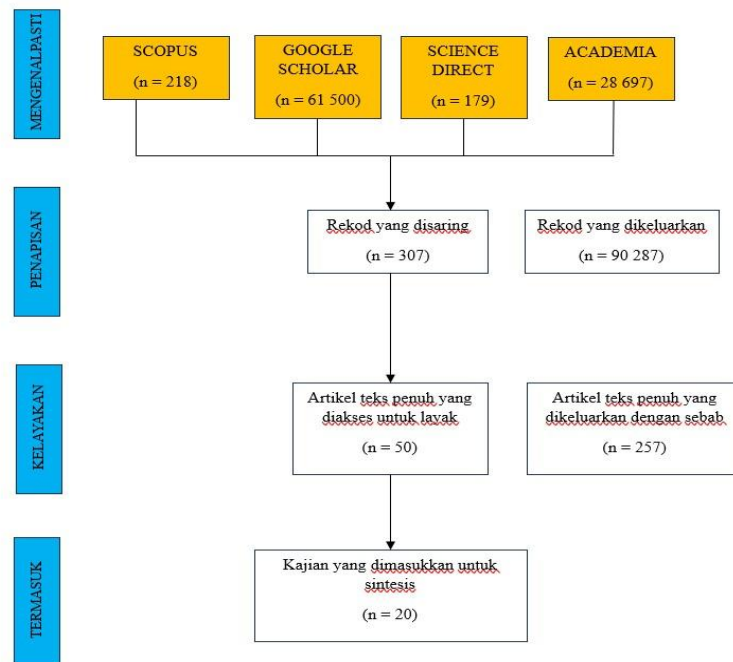
Jadual 2: Strategi Carian

Pangkalan Data Akademik	Bentuk Carian
<i>Scopus</i>	Carian tajuk (carian istilah 'trait personaliti', 'personaliti <i>Big Five</i> ' dan 'profesionalisme keguruan')
<i>Google Scholar</i>	Carian tajuk (carian istilah 'trait personaliti', 'personaliti <i>Big Five</i> ' dan 'profesionalisme keguruan')

<i>Science Direct</i>	Carian tajuk (carian istilah 'trait personaliti', 'personaliti <i>Big Five</i> ' dan 'profesionalisme keguruan')
<i>Academia</i>	Carian tajuk (carian istilah 'trait personaliti', 'personaliti <i>Big Five</i> ' dan 'profesionalisme keguruan'.)

Rajah 1 menunjukkan proses dan kriteria yang telah digunakan dalam pemilihan artikel dalam tinjauan literatur bersistematik. Proses ini diadaptasi daripada garis panduan PRISMA (Liberati et al., 2009).

Rajah 1: Kriteria Pemilihan Artikel Kajian



Sumber: Adaptasi daripada Liberati et al. (2009)

Kriteria pemilihan artikel untuk kajian ini termasuk penerbitan antara tahun 2017 hingga 2024, ditulis dalam Bahasa Melayu atau Bahasa Inggeris, dan melibatkan kajian kuantitatif yang mengkaji hubungan trait personaliti *Big Five* dengan profesionalisme. Artikel yang diterima adalah dari prosiding persidangan dan jurnal saintifik, sementara kajian tidak empirikal, kajian tinjauan, atau artikel yang belum selesai dikecualikan. Proses carian di *Scopus*, *Google Scholar*, *Academia*, dan *Science Direct* menghasilkan 90,594 artikel, dan selepas penilaian, hanya 20 artikel yang memenuhi kriteria dipilih. Data diekstrak untuk analisis berdasarkan objektif kajian, sampel, kaedah, dan impak hubungan personaliti *Big Five*.

4. Analisis Data dan Hasil Kajian

Jadual 3 menunjukkan analisis isi kandungan dua puluh artikel yang dipilih daripada empat pangkalan data iaitu *Scopus*, *Google Scholar*, *Science Direct*, dan *Academia*.

Jadual 3: Analisis Isi Kandungan Daripada Dua Puluh Artikel Yang Terpilih

KAJIAN (PENGAJAJI / TAHUN)	SAMPEL KAJIAN	REKABENTUK KAJIAN	PENGUMPULAN DATA	ANALISIS DATA	DAPATAN	FOKUS/ ISU KAJIAN
<i>Relationship between Athletes' Big Five Model of Personality and Athletic Performance: Meta-Analysis</i> (Yang et al., 2024) - Luar negara	Meta-analisis menggunakan 180 data daripada 18 kertas terpilih.	Kajian Sistematis dan Analisis Meta (PRISMA)	Analisis Artikel	Meta-analisis	Dalam konteks kesan keseluruhan personaliti terhadap prestasi atlet, hanya dua daripada lima trait personaliti <i>Big Five</i> menunjukkan hasil yang signifikan secara statistik: kesungguhan (<i>conscientiousness</i>) dan ekstraversi. Kedua-dua trait ini mempamerkan korelasi positif dengan prestasi atlet.	Kajian ini menekankan pentingnya memahami hubungan antara trait personaliti dan prestasi atlet, membuka peluang untuk mengoptimumkan strategi pembangunan sukan dan meningkatkan pencapaian atlet dalam pelbagai disiplin.
<i>Personality Traits and Job Performance among Academic Staff in a Private Academic Institution.</i> (Ping et al., 2024) - Dalam negara	Sampel kajian sebanyak 150 kakitangan akademik yang bekerja untuk institusi swasta.	Kuantitatif	Soal selidik	Analisis deskriptif	Kajian menunjukkan bahawa kesungguhan (<i>conscientiousness</i>) dan keterbukaan terhadap pengalaman (<i>openness to experience</i>) mempunyai impak signifikan terhadap prestasi kerja, manakala trait lain seperti ekstraversi, kebersetujuan, dan neurotisme tidak menunjukkan hubungan yang ketara. Penemuan ini mempunyai implikasi penting untuk proses pemilihan pekerja dan pembangunan program latihan dalam organisasi.	Penilaian berkala personaliti kakitangan, terutamanya trait keterbukaan dan kesungguhan, boleh membantu pengurusan mengoptimumkan pengagihan tugas dan meningkatkan prestasi organisasi.
<i>Factors Influencing Job Performance among Academic Staff in Malaysian Public University</i> (Che Cob et	Sampel kajian sebanyak 323 orang dari 385 kakitangan	Kuantitatif	Borang soal selidik	Analisis Deskriptif	Kajian menunjukkan bahawa prestasi kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh empat faktor utama iaitu Motivasi, Trait personaliti, Gaya kepimpinan dan Autonomi pelajar.	Dapatan kajian menunjukkan bahawa prestasi kerja staf akademik dipengaruhi oleh ciri personaliti, motivasi, autonomi pelajar, dan gaya kepimpinan. Pengurusan universiti awam

<p>al., 2024) – Dalam negara</p>	<p>akademik di universiti awam di Malaysia.</p>				<p>Keempat-empat faktor ini memainkan peranan penting dalam meningkatkan prestasi kerja individu.</p>	<p>disarankan untuk memberi penekanan khusus terhadap peningkatan motivasi dan autonomi pekerja bagi meningkatkan prestasi kerja.</p>
<p><i>Disentangling the relationship between Big-Five personality characteristics and work engagement: Evidence from India.</i> (Narayanasami et al., 2024) - Luar negara</p>	<p>Sampel kajian sebanyak 486 orang pekerja yang bekerja di sektor perbankan di Selatan India.</p>	<p>Kuantitatif</p>	<p>Borang soal selidik</p>	<p>Statistik deskriptif dan multikoli neariti</p>	<p>Kajian menunjukkan bahawa trait personaliti Big Five mempunyai impak yang berbeza terhadap dimensi penglibatan kerja: <i>Extraversion, agreeableness</i>, dan keterbukaan berkorelasi positif dengan semangat (<i>vigor</i>). Kesungguhan (<i>conscientiousness</i>) dan keterbukaan berkorelasi positif dengan dedikasi dan penyerapan (<i>absorption</i>). Neurotisme berkorelasi negatif dengan dedikasi, tetapi menunjukkan kesan yang berbeza terhadap semangat dan penyerapan. Pekerja dengan trait neurotik masih mampu mengekalkan tahap penglibatan kerja yang tinggi, menunjukkan kemampuan mereka untuk mengawal ekspresi trait ini dalam konteks profesional. Dapatan ini menyerlahkan kepentingan memahami hubungan kompleks antara trait personaliti dan penglibatan kerja untuk mengoptimalkan prestasi organisasi.</p>	<p>Kajian masa depan disarankan untuk: Melibatkan pembolehubah tambahan seperti gaya kepimpinan penyelia, sokongan sosial, dan keletihan emosi yang mungkin mempengaruhi hubungan antara ciri personaliti dan penglibatan kerja. Membandingkan negara maju dan membangun untuk mengkaji perbezaan budaya. Menggunakan sampel yang lebih besar untuk menguji hubungan dalam model yang dikonsepskan.</p>

<p><i>Direct Effect of Personality Traits and Work Engagement on Job Crafting: a Structural Model.</i> (Laguía et al., 2024) – Luar negara</p>	<p>Sampel kajian sebanyak 327 pekerja daripada pelbagai latar belakang pendidikan dan sektor di Sepanyol.</p>	<p>Kuantitatif</p>	<p>Soal selidik</p>	<p>Analisis deskriptif dan inferensi</p>	<p>Kajian menunjukkan hubungan antara dimensi pembuatan kerja (<i>job crafting</i>), penglibatan kerja, dan trait personaliti: Kerajinan kerja ke arah kekuatan dipengaruhi positif oleh dedikasi, penyerapan, <i>extraversion</i>, <i>agreeableness</i>, <i>conscientiousness</i>, dan intelek/imaginasi. Kerajinan kerja ke arah minat dipengaruhi oleh penyerapan, <i>extraversion</i>, dan intelek/ imaginasi. Kerajinan kerja ke arah pembangunan dipengaruhi oleh dedikasi, penyerapan, <i>agreeableness</i>, <i>conscientiousness</i>, dan intelek/imaginasi. Semangat dan neurotisme tidak menunjukkan hubungan signifikan dengan mana-mana dimensi pembuatan kerja.</p>	<p>Cadangan untuk kajian masa hadapan: Mengkaji hubungan antara dimensi baharu pembuatan kerja (minat, pembangunan, kekuatan) dengan model-model lain. Menyelidik peranan faktor seperti autonomi pekerjaan dan sokongan organisasi sebagai pembolehubah penyederhana dalam konteks pembuatan kerja.</p>
<p><i>Personality Traits, Role Ambiguity, And Relational Competence as Predictors for Teacher Subjective Wellbeing.</i> (Macovei et al., 2023) – Luar Negara</p>	<p>Sampel kajian sebanyak 105 orang guru universiti Romania, dengan gelaran akademik penolong</p>	<p>Kuantitatif</p>	<p>Soal selidik</p>	<p>Statistik Deskriptif dan matrix korelasi</p>	<p>Kajian menunjukkan hubungan antara trait personaliti dan kesejahteraan guru di tempat kerja: Emosi, <i>extraversion</i>, dan <i>conscientiousness</i> berkait rapat dengan keberkesanan pengajaran, hubungan sekolah, dan kesejahteraan subjektif guru. <i>Agreeableness</i> hanya dikaitkan dengan hubungan sekolah.</p>	<p>Cadangan untuk kajian masa depan: Mengenal pasti pemboleh ubah tambahan seperti jenis hubungan antara ciri personaliti dengan kesejahteraan, perhubungan guru, kecekapan, persepsi keaburan/kejelasan peranan, atau tekanan.</p>

	profesor, profesor bersekutu, dan profesor universiti.				<i>Extraversion</i> merupakan satu-satunya trait yang secara positif meramalkan ketiga-tiga dimensi kesejahteraan guru di tempat kerja. Tahap <i>extraversion</i> yang tinggi dikaitkan dengan perasaan kejayaan dalam pengajaran dan penghargaan terhadap pencapaian profesional.	Menggunakan kaedah alternatif seperti pemerhatian atau eksperimen. Melaksanakan kajian membujur untuk menilai kestabilan hubungan antara pembolehubah yang dikaji sepanjang masa.
<i>Aging, Personality, and Teaching Aptitude in School Grade Physical Education Teachers</i> (Bijender et al., 2023) – Luar negara	Sampel kajian sebanyak 283 guru pendidikan Jasmani bekerja di sekolah kerajaan dan swasta yang terletak di kawasan luar bandar dan bandar wilayah Haryana.	Kuantitatif	Soal selidik	Analisis Deskriptif dan inferensi	Dapatan kajian mengenai hubungan antara personaliti, umur, dan kebolehan mengajar: Kebolehan mengajar berkurang dengan peningkatan umur dan pengalaman mengajar. <i>Extraversion, Openness, Agreeableness,</i> dan <i>Conscientiousness</i> berkorelasi positif dengan aptitud mengajar. Penurunan kebolehan mengajar dengan umur berlaku pada kedua-dua jantina. Ciri personaliti guru berubah mengikut usia, dengan peningkatan <i>neuroticism</i> pada guru yang lebih berumur.	Peningkatan <i>neuroticism</i> pada guru yang lebih berumur merupakan fenomena yang perlu diberi perhatian. Adalah penting untuk: Mengenal pasti faktor-faktor penyumbang kepada peningkatan <i>neuroticism</i> ini. Membangunkan strategi berkesan untuk mengurangkan kesannya terhadap kesejahteraan dan prestasi guru. Langkah-langkah ini penting untuk mengekalkan kesihatan mental dan keberkesanan pengajaran guru sepanjang kerjaya mereka.
<i>The Role of Big Five Personality Dimensions in Indonesian Teachers' Subjective Career Success.</i>	Sampel kajian sebanyak 320 orang guru di Jawa	Kuantitatif	Borang soal selidik	Analisis deskriptif dan inferensi	Kajian ini mendapati: <i>Extraversion, agreeableness,</i> dan <i>conscientiousness</i> mempunyai kesan signifikan terhadap kejayaan kerjaya subjektif guru.	Cadangan untuk kajian masa depan: Fokus pada guru di wilayah atau peringkat pendidikan tertentu

(Ingarianti et al., 2023) – Luar negara	dan Kalimantan.				<p><i>Neuroticism</i> tidak menunjukkan peranan penting dalam kejayaan kerjaya subjektif guru Indonesia. Personaliti mempengaruhi tingkah laku individu dalam pelbagai aspek kehidupan, termasuk kehidupan profesional.</p> <p><i>Conscientiousness</i>, <i>agreeableness</i>, dan <i>extraversion</i> berkait rapat dengan penerimaan sosial dan kesedaran terhadap persekitaran, yang menyumbang kepada kejayaan kerjaya subjektif.</p> <p>Dapatan ini menunjukkan kepentingan trait personaliti tertentu dalam menentukan persepsi kejayaan kerjaya dalam kalangan guru di Indonesia, terutamanya yang berkaitan dengan interaksi sosial dan kesedaran persekitaran</p>	<p>untuk analisis yang lebih mendalam.</p> <p>Memasukkan nilai budaya sebagai faktor tambahan dalam kajian, memandangkan kepentingannya dalam konteks pendidikan dan pembangunan sumber manusia negara.</p>
<p><i>The Influence of Big Five Personality on Lecturer's Performance in Private University, Malaysia</i> (Tengah & Rahim Zumrah, 2022) - Dalam negara</p>	<p>Sampel kajian sebanyak 260 orang pensyarah sepenuh masa di Institusi Pendidikan Tinggi (IPT) swasta,</p>	Kuantitatif	Borang soal selidik	Analisis Deskriptif	<p>Kajian menunjukkan bahawa: <i>Conscientiousness</i> dan <i>Openness</i> mempengaruhi prestasi kerja pensyarah secara signifikan. <i>Extraversion</i>, <i>Agreeableness</i>, dan <i>Neuroticism</i> tidak menunjukkan pengaruh yang ketara terhadap prestasi kerja pensyarah.</p>	<p>Kajian ini menyerlahkan peranan trait personaliti <i>Big Five</i> dalam prestasi kerja pensyarah. Dapatan ini berpotensi untuk: Meningkatkan pemahaman tentang hubungan antara personaliti dan prestasi kerja. Membantu dalam mengoptimalkan faktor individu untuk meningkatkan keberkesanan dan prestasi pensyarah.</p>

<p><i>Personality Traits of Muslim Teachers: A Brief Overview.</i> (Zakaria & Ismail, 2022) – Dalam negara</p>	<p>Analisis kandungan seperti buku, artikel dalam jurnal, prosiding, tesis dan disertasi</p>	<p>Kualitatif</p>	<p>Analisis kandungan seperti buku, artikel dalam jurnal, prosiding, tesis dan disertasi</p>	<p>Analisis Deskriptif</p>	<p>Kajian menunjukkan bahawa Guru Islam perlu memiliki empat ciri utama: Berpengetahuan dan mengamalkan ilmu Mempunyai watak yang baik Berkemahiran dalam pengajaran Berdedikasi kepada masyarakat Ciri-ciri ini membentuk asas keperibadian dan sifat yang penting bagi seorang Guru Islam yang berkesan.</p>	<p>Kajian menyarankan agar: Organisasi dan individu dalam bidang pendidikan menilai ciri-ciri keperibadian Muslim dalam diri mereka. Memperkuhkan ciri-ciri tersebut melalui kursus dan latihan yang bersesuaian. Usaha ini bertujuan untuk meningkatkan kualiti diri pendidik Muslim. Saranan ini menekankan kepentingan pembangunan berterusan keperibadian Muslim dalam konteks pendidikan. Cadangan untuk kajian masa depan: Memperluas skop kajian: 1. Pelbagai lokasi dan sektor industry 2. Perbandingan demografi Mengkaji hubungan personaliti dengan: Kepimpinan Stres Budaya kerja Pemilihan kerja Meneliti hubungan antara personaliti dan prestasi kerja dalam sektor awam. Cadangan ini bertujuan untuk memperdalam pemahaman</p>
<p>Personaliti <i>Big Five</i> Dengan Prestasi Kerja Pengurusan Sumber Manusia. (Ismail et al., 2021) – Dalam negara</p>	<p>Sampel kajian sebanyak 94 orang pekerja di bahagian pengurusan sumber manusia dari 17 buah organisasi di kawasan perindustrian Senai.</p>	<p>Kuantitatif</p>	<p>Borang soal selidik</p>	<p>Analisis statistik deskriptif dan statistik inferensi</p>	<p>Dapatan kajian menunjukkan: Terdapat hubungan signifikan dan positif antara personaliti dan prestasi kerja pekerja. Di kalangan pekerja bahagian sumber manusia, trait personaliti <i>Big Five</i> disusun mengikut keutamaan seperti berikut: a) <i>Conscientiousness</i> (paling utama) b) <i>Openness</i> c) <i>Extraversion</i> d) <i>Agreeableness</i> e) <i>Neuroticism</i> (paling rendah) Penemuan ini menyerlahkan kepentingan trait personaliti, terutamanya <i>conscientiousness</i>, dalam</p>	<p>Kajian menyarankan agar: Organisasi dan individu dalam bidang pendidikan menilai ciri-ciri keperibadian Muslim dalam diri mereka. Memperkuhkan ciri-ciri tersebut melalui kursus dan latihan yang bersesuaian. Usaha ini bertujuan untuk meningkatkan kualiti diri pendidik Muslim. Saranan ini menekankan kepentingan pembangunan berterusan keperibadian Muslim dalam konteks pendidikan. Cadangan untuk kajian masa depan: Memperluas skop kajian: 1. Pelbagai lokasi dan sektor industry 2. Perbandingan demografi Mengkaji hubungan personaliti dengan: Kepimpinan Stres Budaya kerja Pemilihan kerja Meneliti hubungan antara personaliti dan prestasi kerja dalam sektor awam. Cadangan ini bertujuan untuk memperdalam pemahaman</p>

<p>Hubungan Antara Personaliti Dan Persepsi Terhadap Tingkah Laku Kerja Tidak Produktif Dalam Kalangan Pekerja Industri: Kajian Literatur.</p>	<p>Sampel kajian sebanyak 300 orang pekerja teknikal di syarikat aeroangkasa</p>	<p>Kuantitatif</p>	<p>Borang soal selidik</p>	<p>Statistik deskripti, Statistik inferensi.</p>	<p>mempengaruhi prestasi kerja dalam konteks pengurusan sumber manusia. Dapatan kajian tidak dinyatakan di dalam kertas kajian ini.</p>	<p>tentang peranan personaliti dalam pelbagai aspek dan konteks pekerjaan. Dapatan kajian ini dijangka boleh menawarkan kefahaman indikator yang penting berkaitan trait personaliti tertentu dalam meramalkan tingkah laku pekerja yang berbentuk positif dan negatif yang mampu merangsang prestasi dan produktiviti pekerja</p>
<p>(Norida et al., 2021) – Dalam negara Tahap profesionalisme guru sekolah kebangsaan di Semenanjung Malaysia.</p>	<p>Sampel kajian sebanyak 384 orang guru sekolah di semenanjung Malaysia.</p>	<p>Kuantitatif</p>	<p>Borang soal selidik</p>	<p>Analisis Deskriptif</p>	<p>Dapatan kajian ini menunjukkan: Guru-guru sekolah kebangsaan di Semenanjung Malaysia mempunyai tahap profesionalisme yang tinggi</p>	<p>Dapatan kajian mendapati dimensi komitmen untuk berubah dan peningkatan berterusan menunjukkan min yang paling tinggi berbanding keempat-empat dimensi yang lain.</p>
<p>(Abu Hassan & Musa, 2019) – Dalam negara Trait Personaliti Terhadap Prestasi Kerja Dalam Kalangan Pegawai Sukan Di Universiti Kebangsaan Malaysia.</p>	<p>Sampel kajian sebanyak 36 orang pegawai pusat sukan Universiti Kebangsaan Malaysia.</p>	<p>Kuantitatif</p>	<p>Soal selidik</p>	<p>Analisis Deskriptif</p>	<p>Dapatan kajian ini menunjukkan: Keterbukaan fikiran (<i>Openness</i>) mencatatkan min tertinggi antara trait personaliti. Tahap prestasi kerja pegawai sukan adalah sangat tinggi. Terdapat hubungan signifikan antara trait personaliti dan prestasi kerja. Keterbukaan fikiran dikenal pasti sebagai trait penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai sukan.</p>	<p>Cadangan untuk kajian masa depan: Memperluaskan skop kajian dengan menambah pemboleh ubah baru, seperti tahap kepuasan kerja. Menjalankan penyelidikan perbandingan untuk mengenal pasti perbezaan trait personaliti antara pelbagai organisasi. Cadangan ini bertujuan untuk memperdalam pemahaman tentang hubungan antara trait</p>

<p>Personaliti dan Tahap Prestasi Kerja dalam Kalangan Guru Prasekolah. (Ibrahim, 2019) – Dalam negara</p>	<p>Sampel kajian sebanyak 56 guru prasekolah.</p>	<p>Kuantitatif</p>	<p>Soal selidik</p>	<p>Statistik deskriptif dan inferensi</p>	<p>Kesimpulannya, keterbukaan fikiran memainkan peranan penting dalam pembentukan dan peningkatan prestasi kerja pegawai sukan. Dapatan kajian ini mendapati tahap trait personaliti dari tertinggi ke terendah: a) <i>Openness</i> b) <i>Conscientiousness</i> c) <i>Extroversion</i> d) <i>Agreeableness</i> e) <i>Neuroticism</i> Tiada hubungan signifikan atau positif antara mana-mana trait personaliti <i>Big Five</i> dengan prestasi kerja. Penemuan ini mencabar anggapan umum tentang hubungan antara trait personaliti dan prestasi kerja dalam konteks kajian ini.</p>	<p>personaliti dan prestasi kerja dalam konteks yang lebih luas dan pelbagai. Ciri personaliti yang terdapat dalam personaliti <i>big five</i> memainkan peranan yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja dalam kalangan guru prasekolah.</p>
<p>Faktor Personaliti dan Kepuasan Kerja dalam kalangan Anggota Pasukan Gerakan Am (PGA), Polis Diraja Malaysia di Selangor. (Ghazali et al., 2019) - Dalam negara</p>	<p>Sampel kajian sebanyak 300 orang responden terdiri daripada anggota PGA berpangkat Konstabel hingga Sub-Inspektor yang</p>	<p>Kuantitatif</p>	<p>Borang Soal Selidik</p>	<p>Analisis deskriptif</p>	<p>Dapatan kajian mengenai trait personaliti <i>Big Five</i> dan kepuasan kerja dalam kalangan anggota Pasukan Gerakan Am (PGA): Tahap trait personaliti: Tinggi: <i>Extroversion, Agreeableness, Conscientiousness, Openness</i> Rendah: <i>Neuroticism</i> Kepuasan kerja secara umum berada pada tahap sederhana. Kepuasan kerja tertinggi dalam kalangan anggota yang berkhidmat melebihi 20 tahun.</p>	<p>Cadangan untuk pengurusan Pasukan Gerakan Am (PGA) PDRM: Melaksanakan ujian personaliti dalam proses pemilihan anggota PGA untuk memastikan kesesuaian calon. Mengamalkan rotasi tugas untuk mengelakkan kebosanan dan mengekalkan kepuasan serta prestasi kerja. Meningkatkan persekitaran kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja anggota.</p>

	bertugas di Batalion 4 dan Batalion 19, Briged Tengah, Cheras, Selangor.				<p>Hubungan antara trait personaliti dan kepuasan kerja: <i>Extraversion</i>, <i>Agreeableness</i>, <i>Conscientiousness</i>: hubungan negatif signifikan. <i>Neuroticism</i>: hubungan positif signifikan</p> <p><i>Openness</i>: tiada hubungan signifikan</p> <p>Anggota dengan skor rendah dalam <i>Extraversion</i>, <i>Agreeableness</i>, dan <i>Conscientiousness</i> (cth: dominan, konservatif, tidak ramah) menunjukkan kepuasan kerja yang lebih tinggi.</p> <p>Anggota dengan skor tinggi dalam <i>Neuroticism</i> (cth: bimbang, berjaga-jaga, cemas) menunjukkan kepuasan kerja yang lebih tinggi.</p> <p>Penemuan ini mencadangkan bahawa dalam konteks PGA, trait personaliti yang biasanya dianggap "negatif" mungkin sebenarnya membawa kepada kepuasan kerja yang lebih tinggi, mungkin disebabkan oleh keunikan tugas dan persekitaran kerja mereka.</p>	<p>Cadangan ini bertujuan untuk mengoptimalkan pemilihan, penempatan, dan kepuasan kerja anggota PGA, seterusnya meningkatkan keberkesanan pasukan.</p>
Pengaruh Personaliti Lima Faktor Terhadap Tingkah Laku Kewargaan Organisasi (TKO) Dalam Kalangan Guru.	Sampel kajian 287 orang yang terdiri daripada guru SBT (Sekolah	Kuantitatif	Borang soal selidik	Analisis deskriptif dan inferensi (regresi berganda .)	Keputusan menunjukkan bahawa Neurotisme, Keserasian dan keterbukaan mempengaruhi OCB di kalangan guru secara keseluruhan.	Implikasi dan cadangan kajian: Membantu Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) dalam: Mengenal pasti ciri-ciri calon guru yang sesuai dengan OCB yang diperlukan

(Mohd Shah & Halim, 2018) – Dalam negara	Berprestasi Tinggi) dan sekolah harian di sekolah rendah sekitar Putrajaya.					Merangka modul intervensi kesedaran sendiri untuk mengekalkan dan meningkatkan OCB guru Kajian masa depan: Mengkaji pengaruh personaliti terhadap aspek OCB yang lebih spesifik Bertujuan mengekalkan prestasi guru pada tahap optimum Cadangan ini bertujuan meningkatkan keberkesanan pemilihan dan pembangunan guru, serta memastikan prestasi guru yang berterusan.
<i>The Relationship between Big Five Personality and Job Satisfaction among Support Staff in UTM, Johor Campus.</i> (Ishak et al., 2018) - Dalam negara	Sampel kajian responden kajian terdiri daripada seramai 272 orang pekerja sokongan.	Kuantitatif	Borang soal selidik	Statistik deskriptif dan statistik inferensi	Dapatan utama kajian: Dimensi personaliti paling dominan: <i>Agreeableness</i> Tahap kepuasan kerja: Rendah Hubungan signifikan dengan kepuasan kerja: 1. <i>Conscientiousness</i> 2. <i>Agreeableness</i> Kajian ini menunjukkan bahawa walaupun <i>agreeableness</i> merupakan trait personaliti yang paling dominan, kepuasan kerja masih rendah. Namun, <i>conscientiousness</i> dan <i>agreeableness</i> mempunyai hubungan signifikan dengan kepuasan kerja.	Dapatan utama dan implikasinya adalah: Kajian mengenal pasti perbezaan trait Personaliti <i>Big Five</i> di kalangan pekerja sokongan. Aplikasi untuk pengurusan: Pihak pengurusan UTM boleh menggunakan maklumat ini untuk meningkatkan kepuasan kerja pekerja sokongan. Cadangan tindakan: Memastikan pekerja menghadiri program latihan untuk meningkatkan kecekapan kerja. Mengetahui pasti faktor-faktor yang menyumbang kepada kepuasan kerja.

<p>Hubungan diantara <i>Big Five Personality</i> Dengan Kejayaan Kerjaya Pekerja. (Zakaria & Yusof, 2017) – Dalam negara</p>	<p>Sampel kajian sebanyak 126 orang responden yang terdiri daripada pekerja berjawatan gred 1 hingga 54 di Jabatan Pendaftaran, Pejabat Tanah dan Galian Nusajaya, Johor.</p>	<p>Kuantitatif</p>	<p>Borang soal selidik</p>	<p>Analisis Deskriptif</p>	<p>Dapatan utama kajian ini: Trait personaliti dominan: <i>Openness to experience</i> (keterbukaan terhadap pengalaman) lebih tinggi berbanding trait lain dalam <i>Big Five</i>. Kecenderungan kejayaan kerjaya: Responden lebih cenderung kepada kejayaan kerjaya intrinsik berbanding ekstrinsik. Walau bagaimanapun, perbezaan antara kedua-dua aspek kerjaya ini tidak ketara. Penemuan ini menunjukkan bahawa kebanyakan pekerja dalam organisasi tersebut mempunyai ciri keterbukaan yang tinggi dan lebih menghargai aspek dalaman kejayaan kerjaya, walaupun perbezaannya dengan aspek luaran tidak begitu ketara</p>	<p>Kesimpulannya, kajian ini menyediakan asas untuk pengurusan UTM mengoptimumkan kepuasan dan prestasi kerja pekerja sokongan melalui pemahaman yang lebih baik tentang trait personaliti mereka. Kepentingan dan implikasi kajian: Menyediakan pemahaman mendalam tentang hubungan antara dimensi personaliti dan kejayaan kerjaya pekerja. Membantu organisasi dalam: Menyusun strategi yang efektif untuk meningkatkan prestasi pekerja Merangka kaedah yang bersesuaian dengan trait personaliti pekerja Memberi pendedahan kepada organisasi tentang kepentingan memahami perbezaan personaliti individu dalam konteks kejayaan kerjaya. Kesimpulannya, kajian ini menyediakan asas untuk organisasi mengoptimumkan prestasi pekerja melalui pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara personaliti dan kejayaan kerjaya.</p>
--	---	--------------------	----------------------------	----------------------------	--	--

<p>Hubungan antara Kepribadian (<i>Big Five Personality Model</i>) dengan Kinerja Karyawan (Nasyroh & Wikansari, 2017) – Luar negara</p>	<p>Sampel kajian sebanyak 30 orang karyawan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero).</p>	<p>Kuantitatif</p>	<p>Borang soal selidik</p>	<p>Analisis deskriptif dan inferensi</p>	<p>Berdasarkan hasil kajian ini Hubungan dengan kinerja: Signifikan: <i>Agreeableness</i> dan <i>Neuroticism</i> Tidak signifikan: <i>Openness</i>, <i>Conscientiousness</i>, dan <i>Extraversion</i> Implikasi kajian: Individu dengan tahap <i>Agreeableness</i> dan <i>Neuroticism</i> yang tinggi cenderung menunjukkan pengaruh terhadap kinerja mereka. Penemuan ini mencadangkan bahawa trait <i>Agreeableness</i> dan <i>Neuroticism</i> memainkan peranan penting dalam mempengaruhi prestasi kerja individu, berbanding dengan trait personaliti <i>Big Five</i> yang lain.</p>	<p>Tidak dinyatakan mengenai cadangan kajian akan datang.</p>
--	---	--------------------	----------------------------	--	---	---

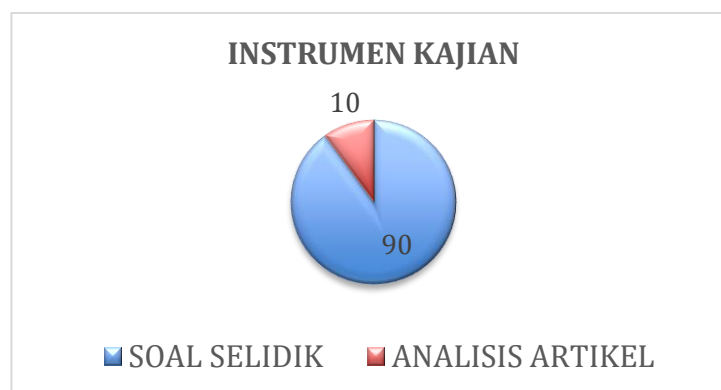
Jadual 4 menunjukkan lokasi dua puluh artikel yang dipilih. Daripada dua puluh artikel, tujuh (35%) artikel dikaji di luar Malaysia dan tiga belas (65%) artikel dikaji di dalam negara. Kajian dalam negara fokus pada hubungan trait personaliti *Big Five* dengan prestasi, kepuasan kerja, dan kejayaan kerjaya, sementara kajian luar negara meneliti kecekapan, penglibatan, dan bakat mengajar.

Jadual 4: Ringkasan lokasi kajian berdasarkan 20 artikel yang dipilih.

Lokasi kajian	Bilangan artikel	Peratusan
Dalam negara	13	65
Luar negara	7	35

Sebanyak lapan belas artikel (90%) menggunakan reka bentuk kajian kuantitatif, manakala dua artikel (10%) menggunakan kaedah analisis artikel. Semua artikel kuantitatif menerangkan instrumen yang digunakan, iaitu borang soal selidik, sementara hanya dua artikel yang memilih kaedah analisis. Rajah 2 menunjukkan reka bentuk kajian secara terperinci.

Rajah 2: Instrumen kajian artikel terpilih



Jadual 5 menunjukkan ringkasan analisis personaliti *Big Five* dan profesionalisme guru. Daripada dua puluh artikel yang terpilih, sembilan kajian memfokuskan kepada hubungan antara trait personaliti *Big Five* dan prestasi kerja. Kajian-kajian ini telah dilakukan oleh Che Cob et al. (2024), Ibrahim (2019), Ismail et al. (2021), Nik Anuay dan Muhamad (2019), Ping et al. (2024), Tengah dan Rahim Zumrah (2022), Yang et al. (2024), Z. Zakaria & Ismail (2022) serta Nasyroh dan Wikansari (2017). Walaupun kajian-kajian ini meneliti isu yang serupa, perbezaan utama terletak pada sampel yang dikaji, yang merangkumi bukan sahaja guru, tetapi juga atlet, pekerja industri, dan pelbagai profesion lain.

Jadual 5: Ringkasan Analisis Personaliti Big Five dan Profesionalisme Guru Daripada Dua Puluh Artikel Yang Terpilih

PENGKAJI/TAHUN	NEGARA		SAMPEL		INSTRUMEN KAJIAN		PERSONALITI					IMPAK KEPADA PROFESIONALISME							
	Luar negara	Dalam negara	Guru	Bukan Guru	Soal Selidik	Analisis Artikel	Openness	Conscientiousness	Extraversion	Agreeableness	Neuroticism	Prestasi	Tingkah Laku	Kepuasan	Kejayaan Kerjaya	Bakat Mengajar	Kecekapan	Penglibatan	Profesionalisme
Yang et al. (2024)	/			/		/	/	/	/		/								
Ping et al. (2024)		/	/		/		/	/	/		/								
Che Cob et al. (2024)		/	/		/		/	/	/	/	/								
Narayanasami et al. (2024)	/			/	/		/	/	/	/							/	/	
Laguía et al. (2024)	/		/		/		/	/	/	/							/	/	
Macovei et al. (2023)	/		/		/		/	/	/	/							/		
Bijender et al. (2023)	/		/		/		/	/	/							/			
Ingarianti et al. (2023)	/		/		/		/	/	/					/					
Tengah & Rahim Zumrah (2022)		/	/		/		/	/			/								
Zakaria & Ismail (2022)		/	/			/					/								
Ismail et al. (2021)		/		/	/		/	/	/	/	/								
Norida et al. (2021)		/		/	/		/	/	/	/			/						
Abu Hassan & Musa (2019)		/	/		/														/
Nik Anuay & Muhamad (2019)		/		/	/		/	/	/	/	/								
Ibrahim (2019)		/	/		/		/	/	/	/	/								
Ghazali et al. (2019)		/		/	/		/	/	/	/				/					

Mohd Shah & Halim (2018)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Ishak et al. (2018)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Zakaria & Yusof (2017)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Nasyroh & Wikansari (2017)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/

Kajian oleh Yang et al. (2024) mendapati bahawa trait personaliti *Conscientiousness* dan *Openness* berkait secara positif dengan prestasi atlet sukan. Namun, tiada korelasi signifikan antara *Extraversion*, *Agreeableness*, atau *Neuroticism* dengan prestasi atlet. Kajian-kajian yang melibatkan pendidik, seperti yang dilakukan oleh Che Cob et al. (2024), Ping et al. (2024), serta Tengah dan Rahim Zumrah (2022), turut menunjukkan bahawa *Conscientiousness* dan *Openness* mempunyai hubungan positif dengan prestasi kerja pendidik. Sebaliknya, trait seperti *Extraversion*, *Agreeableness*, dan *Neuroticism* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pendidik. Namun, kajian oleh Ibrahim (2019) mendapati tiada hubungan positif antara personaliti guru dan prestasi kerja mereka. Di sisi lain, kajian oleh Ismail et al. (2021) menunjukkan hubungan signifikan antara personaliti pekerja dan prestasi kerja, dengan *Conscientiousness* sebagai trait dominan. Kajian oleh Nik Anuay dan Muhamad, (2019) pula menunjukkan bahawa *Openness* mempunyai hubungan positif dengan prestasi kerja pegawai sukan, di mana keterbukaan fikiran dianggap sangat penting untuk meningkatkan prestasi kerja secara berterusan.

Dua daripada dua puluh kajian mengkaji hubungan antara trait personaliti *Big Five* dan kepuasan kerja, iaitu kajian oleh Ghazali et al. (2019) dan Ishak et al. (2018). Kajian Ghazali et al. (2019) mendapati bahawa trait *Extraversion*, *Agreeableness*, *Conscientiousness* dan *Openness* mempunyai hubungan negatif dengan kepuasan kerja, manakala *Neuroticism* menunjukkan hubungan positif yang signifikan. Selain itu, kepuasan kerja berbeza mengikut tempoh perkhidmatan. Kajian Ishak et al. (2018) pula mendapati bahawa *Agreeableness* dan *Conscientiousness* berkait dengan kepuasan kerja yang rendah. Seterusnya, beberapa kajian telah mendalami hubungan antara trait personaliti *Big Five* dan tingkah laku manusia, seperti penglibatan kerja, tingkah laku negatif pekerja, dan kecekapan pekerja (Laguía et al., 2024; Macovei et al., 2023; Mohd Shah & Halim, 2018; Narayanasami et al., 2024). Narayanasami et al. (2024) mendapati bahawa *Extraversion*, *Agreeableness*, dan *Openness* berkait secara positif dengan penglibatan kerja, memberi impak berbeza pada tiga dimensi penglibatan: semangat, dedikasi, dan penyerapan dalam kerja. Sebaliknya, *Neuroticism* berkait negatif dengan penglibatan kerja, walaupun pekerja dengan personaliti ini tidak selalu menunjukkan tingkah laku tersebut di tempat kerja. Kajian Laguía et al. (2024) turut mendapati hubungan positif antara *Extraversion*, *Agreeableness*, dan *Openness* dengan penglibatan kerja, sementara *Neuroticism* tidak berkait dengan dimensi pembuatan kerja. Dalam konteks pendidikan, kajian oleh Macovei et al. (2023) menunjukkan bahawa *Extraversion*, *Neuroticism*, dan *Conscientiousness* berkait positif dengan keberkesanan pengajaran dan kesejahteraan subjektif guru. *Extraversion* juga menjadi satu-satunya trait yang berkait positif dengan ketiga-tiga dimensi kesejahteraan guru. Kajian oleh Mohd Shah dan Halim, (2018) pula menunjukkan bahawa *Neuroticism*, *Openness*, dan *Agreeableness* mempengaruhi tingkah laku kewargaan dalam kalangan guru. Kajian-kajian ini penting dalam pemilihan calon guru dan pengurusan sumber manusia dalam pendidikan.

Dua daripada dua puluh kajian mengkaji hubungan antara trait personaliti *Big Five* dan kejayaan kerjaya, iaitu kajian oleh Zakaria dan Yusof (2017) serta Ingarianti et al. (2023). Zakaria dan Yusof (2017) mendapati bahawa trait *Openness* berkait positif dengan pengalaman kerja, di mana pekerja lebih cenderung mencapai kejayaan kerjaya intrinsik berbanding ekstrinsik. Sebaliknya, kajian oleh Ingarianti et al. (2023) menunjukkan bahawa trait *Extraversion*, *Agreeableness*, dan *Conscientiousness* memberi kesan

signifikan terhadap kejayaan kerjaya guru, manakala *Neuroticism* dan *Openness* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Kajian-kajian ini membuktikan bahawa personaliti memainkan peranan penting dalam mempengaruhi tingkah laku individu di persekitaran profesional mereka. Akhir sekali, kajian mengenai hubungan antara trait personaliti dan bakat mengajar guru telah dilakukan oleh [Bijender et al. \(2023\)](#), yang mendapati bahawa trait personaliti seperti *Openness*, *Extraversion*, *Agreeableness*, dan *Conscientiousness* berkait positif dengan kemampuan mengajar. Kajian ini juga menunjukkan bahawa kebolehan mengajar guru cenderung berkurang dengan pertambahan usia, dan ciri-ciri personaliti guru turut berubah seiring dengan usia. Menurut [Bijender et al. \(2023\)](#), guru menjadi lebih *neurotik* apabila berumur, yang mungkin mempengaruhi pendekatan mereka terhadap pengajaran. Sementara itu, kajian oleh [Abu Hassan dan Musa \(2019\)](#) menunjukkan bahawa guru-guru di Semenanjung Malaysia secara keseluruhannya memiliki tahap profesionalisme yang tinggi. Ini menggambarkan bahawa faktor personaliti, bersama dengan kematangan pengalaman, memainkan peranan penting dalam menentukan kecekapan dan profesionalisme guru.

6. Cadangan Kajian

Berdasarkan dapatan kajian, beberapa cadangan untuk kajian akan datang termasuk memperluas sampel, merangkumi lebih banyak sektor dan profesion, seperti industri kreatif, perubatan, dan teknologi. Kajian longitudinal juga penting untuk memahami perubahan dalam trait personaliti dan prestasi kerja dalam jangka masa panjang. Penyelidikan tentang pengaruh faktor konteks dalam pendidikan, seperti budaya organisasi, boleh memberikan wawasan tambahan mengenai keberkesanan pengajaran. Kajian mengenai hubungan trait personaliti dengan tingkah laku negatif pekerja serta perbandingan jantina dan usia dalam kejayaan kerjaya juga perlu diterokai. Kajian lebih lanjut tentang pengaruh personaliti terhadap kecekapan mengajar juga relevan. Oleh itu, kajian lanjut adalah penting untuk mengenal pasti hubungan signifikan antara kedua-dua aspek ini serta trait personaliti dominan yang mempengaruhi profesionalisme guru.

7. Kesimpulan

Berdasarkan dapatan kajian yang telah dibincangkan, dapat disimpulkan bahawa trait personaliti *Big Five* memainkan peranan yang signifikan dalam mempengaruhi pelbagai aspek prestasi kerja, kepuasan kerja, tingkah laku, kejayaan kerjaya, dan bakat mengajar individu di pelbagai sektor, terutamanya dalam konteks pendidikan. Kajian menunjukkan bahawa *Conscientiousness* dan *Openness* sering dikaitkan dengan prestasi kerja yang baik, penglibatan kerja yang tinggi serta kejayaan kerjaya yang lebih memuaskan. Namun, sifat seperti *Neuroticism* mempunyai hubungan negatif, terutama dalam konteks penglibatan kerja dan kesejahteraan individu. Di sektor pendidikan, kajian mendapati bahawa personaliti guru yang berorientasikan *Openness* dan *Extraversion* berhubung rapat dengan keberkesanan pengajaran dan kesejahteraan guru, ini menunjukkan bahawa guru dengan ciri-ciri ini lebih cenderung mencapai kejayaan dalam pengajaran dan pengurusan kelas. Walau bagaimanapun, kajian juga menunjukkan bahawa faktor seperti *Neuroticism* mungkin menghalang prestasi guru, dan perubahan dalam personaliti seiring usia dapat mempengaruhi pendekatan mereka terhadap pengajaran. Secara keseluruhannya, personaliti memainkan peranan penting dalam mempengaruhi tingkah laku profesional dan kejayaan kerjaya, serta bakat mengajar dalam kalangan pendidik. Oleh itu, pemahaman yang mendalam tentang hubungan antara trait personaliti dan prestasi kerja adalah penting, terutamanya dalam pemilihan calon guru dan pengurusan sumber manusia dalam pendidikan.

Kelulusan Etika dan Persetujuan untuk Menyertai Kajian (*Ethics Approval and Consent to Participate*)

Tidak berkenaan.

Penghargaan (*Acknowledgement*)

Penulis ingin mengucapkan setinggi-tinggi penghargaan kepada Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi Malaysia, terutamanya kepada penyelia kajian ini iaitu Dr. Shahlan bin Surat kerana memberikan sokongan untuk kajian ini.

Kewangan (*Funding*)

Kajian dan penerbitan ini tidak menerima sebarang tajaan atau bantuan kewangan daripada mana-mana pihak. Segala kos penerbitan jurnal ditanggung oleh penulis.

Konflik Kepentingan (*Conflict of Interest*)

Tidak terdapat sebarang konflik kepentingan berkenaan penyelidikan, pengarang atau penerbitan kajian ini.

Rujukan

- Abdul Patah, S., & Boon, Y. (2021). Issues and Trends of Teacher Professionalism for Malaysian Education. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(4). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v11-i4/9666>
- Abu Hassan, M. A., & Musa, K. (2019). Amalan profesionalisme guru sekolah rendah di semenanjung Malaysia. *The 4th Asia Pacific Conference on Educational Management and Leadership (APCEMaL)*, 182–190. <https://www.researchgate.net/publication/337656863>
- Ali, A., Anakin, M., Tweed, M. J., & Wilkinson, T. J. (2019). Towards a Definition of Distinction in Professionalism. *Teaching and Learning in Medicine*, 32(2), 126–138. <https://doi.org/10.1080/10401334.2019.1705826>
- Allport, G. W. (1961). *Pattern and Growth in Personality*. Holt, Rinehart and Winston, Inc.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1–26.
- Bijender, Nara, K., & Kumar, P. (2023). Aging, personality, and teaching aptitude in school grade physical education teachers. *Pedagogy of Physical Culture and Sports*, 27(4), 297–304. <https://doi.org/10.15561/26649837.2023.0405>
- Bujang, Z., & Yusof, Y. Z. (2015). Trait Personaliti Dan Hubungan Dengan Prestasi Akademik Bakal Guru Di Sebuah Institusi Latihan Perguruan. *Jurnal Bitara Edisi Khas (Psikologi Kaunseling)*, 8.
- Che Cob, C. M. S., Zakaria, U. K., Abdul Wahab, M. H. A.-A., Baistaman, J., Omar, S. N. Z., & Osman, N. B. (2024). Factors Influencing Job Performance among Academic Staff in Malaysian Public University. *Information Management and Business Review*, 16(1), 31–42.
- Demirkasimoğlu, N. (2010). Defining “teacher professionalism” from different perspectives. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 9, 2047–2051. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.12.444>

- Dhillon, N., & Kaur, G. (2023). Impact of Personality Traits on Communication Effectiveness of Teachers: Exploring the Mediating Role of Their Communication Style. *SAGE Open*, 13(2), 1–15. <https://doi.org/10.1177/21582440231168049>
- Ghazali, I., Khir, A. M., & Ismail, Z. (2019). Faktor Personaliti dan Kepuasan Kerja dalam kalangan Anggota Pasukan Gerakan Am (PGA), Polis Diraja Malaysia di Selangor. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 4(3), 114–127.
- Goodson, I., & Choi, P. L. (2008). Life History and Collective Memory as Methodological Strategies: Studying Teacher Professionalism. *Teacher Education Quarterly*, 35, 5–8.
- Halim, L., & Salamuddin, N. (2000). Orientasi Akademik: Pendekatan Alternatif dalam Program Pendidikan Guru Siswazah di Malaysia. *Akademika*, 56(1).
- Hans Jurgen, E., & Hilde, T. H. (1947). *Dimensions of personality: a record of research carried out in collaboration with H. T. Himmelweit [and others]; with a Foreword by Aubrey Lewis*. London: K. Paul, Trench, Trubner.
- Hilferty, F. (2008). Theorising teacher professionalism as an enacted discourse of power. *British Journal of Sociology of Education*, 29(2), 161–173. <https://doi.org/10.1080/01425690701837521>
- Ibrahim, S. N. A. (2019). *Personaliti Dan Tahap Prestasi Kerja Dalam Kalangan Guru Prasekolah*. Universiti Pendidikan Sultan Idris.
- Ingarianti, T. M., Suhariadi, F., Fajrianti, F., Lutfia, D., & Andriany, D. (2023). The role of big five personality dimensions in Indonesian teachers' subjective career success. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 12(3), 1299–1306. <https://doi.org/10.11591/ijere.v12i3.25158>
- Ishak, A., Mahfar, M., & Yusof, H. (2018). Hubungan Antara Personaliti Big Five Dengan Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Pekerja Sokongan di UTM, Kampus Johor. *Sains Humanika*, 10(3), 37–45. <https://doi.org/10.11113/sh.v10n3.1418>
- Ismail, F., Kadir, A. A., Teknologi, F. P., & Perniagaan, D. (2021). Personaliti Big Five Dengan Prestasi Kerja Pengurusan Sumber Manusia. *Human Sustainability Procedia*, 1(1), 29–44. <https://doi.org/10.30880/hsp.2021.01.01.004>
- John, O. P., Caspi, A., Rohins, R. W., Moffitt, T. E., & Stouthamer-Loeber, M. (1994). The “Little Five”: Exploring the Nomological Network of the Five-Factor Model of Personality in Adolescent Boys. *Child Development*, 65, 160–178.
- John, O. P., & Sanjay, S. (1999). *The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives*. The Guilford Press.
- Kitchenham, B., Pearl Brereton, O., Budgen, D., Turner, M., Bailey, J., & Linkman, S. (2009). Systematic literature reviews in software engineering - A systematic literature review. *Information and Software Technology*, 51, 7–15. <https://doi.org/10.1016/j.infsof.2008.09.009>
- Laguía, A., Topa, G., Pocinho, R. F. D. S., & Fernández Muñoz, J. J. (2024). Direct effect of personality traits and work engagement on job crafting: A structural model. *Personality and Individual Differences*, 220, 1–6. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112518>
- Liberati, A., Altman, D. G., Tetzlaff, J., Mulrow, C., Gøtzsche, P. C., Ioannidis, J. P. A., Clarke, M., Devereaux, P. J., Kleijnen, J., & Moher, D. (2009). The PRISMA statement for reporting systematic reviews and meta-analyses of studies that evaluate health care interventions: Explanation and elaboration. *PLoS Medicine*, 6(7), 1–28. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000100>
- Macovei, C. M., Bumbuc, Ștefania, & Martinescu-Bădălan, F. (2023). Personality traits, role ambiguity, and relational competence as predictors for teacher subjective wellbeing. *Frontiers in Psychology*, 13, 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1106892>

- McAdams, D. P., & Pals, J. L. (2006). A new Big Five: Fundamental principles for an integrative science of personality. *American Psychologist*, 61(3), 204–217. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.61.3.204>
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1989). The Structure of Interpersonal Traits: Wiggins's Circumplex and the Five-Factor Model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(4), 586–595. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.56.4.586>
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An Introduction to the Five-Factor Model and Its Applications. *Journal of Personality*, 60, 175–215. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1992.tb00970.x>
- Md Yunus, M. R., Abdul Wahab, N., Ismail, M. S., & Othman, M. S. (2018). The Importance Role of Personality Trait. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(7), 1028–1036. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v8-i7/4530>
- Mohd Isa, A. M. (1997). *Psikologi pendidikan 1*. Longman Malaysia Sdn. Bhd.
- Mohd Shah, N. F., & Halim, F. W. (2018). Pengaruh Personaliti Lima Faktor Terhadap Tingkah Laku Kewargaan Organisasi (TKO) Dalam Kalangan Guru The Influence of the Five Factor Personality Upon Organisational Citizenship Behaviour (OCB) Among Teachers. *Jurnal Psikologi Malaysia*, 32(2), 1–11.
- Narayanasami, S., Joseph, M. S., & Parayitam, S. (2024). Disentangling the relationship between Big-Five personality characteristics and work engagement: Evidence from India. *Environment and Social Psychology*, 9(1), 1–14. <https://doi.org/10.54517/esp.v9i1.2124>
- Nasyroh, M., & Wikansari, R. (2017). Hubungan antara kepribadian (big five personality model) dengan kinerja karyawan. *Ecopsy*, 4(1), 10–16.
- Nik Anuay, N. N. S., & Muhamad, T. A. (2019). Tret personaliti terhadap prestasi kerja dalam kalangan pegawai sukan di Universiti Kebangsaan Malaysia. *Jurnal Sains Sukan & Pendidikan Jasmani*, 8(1), 13–21. <https://doi.org/10.37134/jsspj.vol8.1.2.2019>
- Norida, A., Mohd Firdaus, A., Ali Hafizar, M. R., & Hafzan, A. (2021). Hubungan Antara Personaliti Dan Persepsi Terhadap Tingkah Laku Kerja Tidak Produktif Dalam Hubungan Antara Personaliti Dan Persepsi Terhadap Tingkah Laku Kerja Tidak Produktif Dalam Kalangan Pekerja Industri: Kajian Literatur. *Journal of Human Capital Development*, 14(1), 1–18.
- Parr, J. (2010). The polycentric urban region: A closer inspection. *Regional Studies*, 38(3), 231–240. <https://doi.org/10.1080/003434042000211114>
- Peter, M., & Walter, M. (1968). Personality and Assessment. *The American Journal of Psychology*, 81, 609–611.
- Ping, L. L., Hee, O. C., Kowang, T. O., & Wu, C. H. (2024). Personality traits and job performance among academic staff in a private academic institution. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 13(2), 852–859. <https://doi.org/10.11591/ijere.v13i2.26898>
- Roberts, B. W., & Delvecchio, W. F. (2000). The Rank-Order Consistency of Personality Traits From Childhood to Old Age: A Quantitative Review of Longitudinal Studies. *Psychological Bulletin*, 126(1), 3–25. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.126.1.3>
- Shamseer, L., Moher, D., Clarke, M., Ghersi, D., Liberati, A., Petticrew, M., Shekelle, P., & Stewart, L. A. (2015). Preferred reporting items for systematic review and meta-analysis protocols (prisma-p) 2015: Elaboration and explanation. *BMJ*, 350. <https://doi.org/10.1136/bmj.g7647>
- Sidin, R. (2002). Konsep guru profesional. *Prosiding Seminar Kebangsaan Profesion Perguruan*. Bangi: Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia
- Stoll, L., Bolam, R., McMahan, A., Wallace, M., & Thomas, S. (2006). Professional Learning Communities: A Review of the Literature. *Journal of Educational Change*, 7, 221–258. <https://doi.org/10.1007/s10833-006-0001-8>

- Stümpel, J., van Munster, M., Grosjean, S., Pedrosa, D. J., & Mestre, T. A. (2022). Coping Styles in Patients with Parkinson's Disease: Consideration in the Co-Designing of Integrated Care Concepts. *Journal of Personalized Medicine*, 12(6), 1. <https://doi.org/10.3390/jpm12060921>
- Tengah, A., & Rahim Zumrah, A. (2022). The Influence of Big Five Personality on Lecturer's Performance in Private University. *Journal of Management & Muamalah*, 12(2), 80–101.
- van Laar, E., van Deursen, A. J. A. M., van Dijk, J. A. G. M., & de Haan, J. (2017). The relation between 21st-century skills and digital skills: A systematic literature review. *Computers in Human Behavior*, 72, 577–588. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.03.010>
- Wan Daud, W. R., Muhamad, T. A., & Md Yunus, M. (2020). Hubungan dan Pengaruh Personaliti Big Five kepada Sikap Terhadap Sukan dalam Kalangan Pelajar Pintar Cerdas Akademik. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 45(1), 41–51. <https://doi.org/10.17576/jpen-2020-45.01-05>
- Yang, J. H., Yang, H. J., Choi, C., & Bum, C. H. (2024). Relationship between Athletes' Big Five Model of Personality and Athletic Performance: Meta-Analysis. *Behavioral Sciences*, 14, 1–18. <https://doi.org/10.3390/bs14010071>
- Zadok, A., & Benoliel, P. (2023). Middle-leaders' transformational leadership: big five traits and teacher commitment. *International Journal of Educational Management*, 37(4), 810–829. <https://doi.org/10.1108/IJEM-12-2022-0541>
- Zakaria, N., & M. Yusof, H. (2017). Hubungan diantara big five personality dengan kejayaan kerjaya pekerja. *The Colloquium*, 35–38.
- Zakaria, Z., & Ismail, A. (2022). Personality Traits of Muslim Teachers: A Brief Overview. *Islamiyyat*, 44(2), 123–135. <https://doi.org/10.17576/islamiyyat-2022-4402-09>