

ORIGINAL ARTICLE



**UJIAN PERTIMBANGAN SITUASI (SJT):
PENGENALAN KEPADA PENGUKURAN PSIKOLOGI**

**SITUATION JUDGMENT TEST (SJT): AN
INTRODUCTION TO PSYCHOLOGICAL
MEASUREMENT**

**Azad Iqram Nadmilail^{*1}; Mohd Effendi Ewan Mohd Matore²;
Siti Mistima Maat³**

¹ Faculty of Education, Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), Bangi, Selangor, Malaysia.
Email: p107060@siswa.edu.my

² University Research Group (KPU) Educational Evaluation, Faculty of Education, Universiti
Kebangsaan Malaysia (UKM), Bangi, Selangor, Malaysia.
Email: effendi@ukm.edu.my

³ University Research Group (KPU) Educational Evaluation, Faculty of Education, Universiti
Kebangsaan Malaysia (UKM), Bangi, Selangor, Malaysia.
Email: sitimistima@ukm.edu.my

*Corresponding author

DOI: <https://doi.org/10.33306/mjssh/294>

Abstract

The Situational judgment Test (SJT) is a psychological measurement instrument that promotes ideas and knowledge to enable decisions to be made by stakeholders and measures decisions based on the responses of test candidates. SJT is gaining popularity all over the world and is often used in various fields especially for Personnel Selection, promotion and professional development. However, limited practice and discussion has been identified mainly in terms of concepts and theories related to SJT. Therefore, this article discusses the definition of SJT, the history of SJT, and the components of SJT items. The ideas and discussions in this article can not only increase the theoretical value, but also the practical value in measuring the quality of test candidates, especially involving psychological measurements.

Keywords: Situational Judgement Test, SJT, Psychological Measurement, Definition, Theory, Components

Abstrak

Ujian Pertimbangan Situasi atau Situational Judgement Test (SJT) adalah instrumen pengukuran psikologi yang mempromosikan idea dan pengetahuan bagi membolehkan keputusan dibuat oleh pemegang taruh dan mengukur keputusan berdasarkan respon calon ujian. SJT semakin popular di seluruh dunia dan sering digunakan dalam pelbagai bidang terutamanya untuk pemilihan personel, kenaikan pangkat dan pembangunan profesionalisme. Walau bagaimanapun, amalan dan perbincangan yang terhad telah dikenal pasti terutamanya dari segi konsep yang berkaitan dengan SJT. Oleh yang demikian, artikel ini membincangkan tentang definisi SJT, sejarah SJT, dan komponen-komponen item SJT. Idea dan perbincangan dalam artikel ini bukan sahaja dapat meningkatkan nilai konsep asas, malah nilai praktikal juga dalam mengukur kualiti calon ujian khususnya melibatkan pengukuran psikologi.

Kata Kunci: Situational Judgement Test, SJT, Pengukuran Psikologi, Definisi, Konsep, Komponen

This article is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License



Received 8th April 2024, revised 27th May 2024, accepted 12th July 2024

Pengenalan

Situational Judgement Test (SJT) atau Ujian Pertimbangan Situasi sangat popular dan banyak digunakan dalam banyak bidang seperti perubatan, pertahanan dan lain-lain (Azad Iqram & Mohd Effendi Ewan, 2021). SJT juga sering digunakan dalam pemilihan personel serta kenaikan pangkat (Whetzel et al. 2020). Sebagai contoh, bidang perubatan sentiasa menetapkan bahawa kaedah pemilihan yang digunakan adalah mantap kerana pemilihan merupakan kaedah penilaian pertama untuk memasuki pendidikan dan latihan perubatan (Patterson et al. 2016). Hal ini menunjukkan bahawa kemasukan ke kolej perubatan di peringkat antarabangsa adalah sangat kompetitif. Dalam bidang yang lain pula, perkhidmatan dalam ketenteraan menghadapi persaingan yang tinggi dalam kalangan pegawai yang baru dilantik (Lievens et al. 2008). Anggota yang berpotensi dilantik sebagai pegawai diminta untuk memilih satu respon daripada beberapa pilihan respon. Keadaan ini menunjukkan bahawa SJT juga turut dilaksanakan bagi melaksanakan prosedur kenaikan pangkat. SJT dilaksanakan untuk mengukur pertimbangan kepemimpinan dalam Ujian Kelayakan Angkatan Tentera yang telah menunjukkan perbezaan respon yang ketara (Whetzel et al. 2020).

Sementara itu, peningkatan populariti penggunaan SJT dalam kalangan pelbagai organisasi di seluruh dunia telah memacu penggunaannya sebagai alat pengukur psikologi dan kebolehpasaran pekerjaan (Weekley & Ployhart 2013). Dalam proses pemilihan, maklumat yang diperolehi dapat membantu pemilih untuk membuat ramalan dengan tepat terhadap seseorang individu dan juga prestasi kerja pada masa hadapan. Selain itu, teknik ramalan ini juga dapat memberikan maklumat penting kepada institusi pendidikan terutamanya bagi mendapatkan gambaran sebenar kejayaan pelajar di Institusi Pengajian Tinggi (IPT) (Breen & Lindsay, 2002).

Malah, gambaran yang jelas tentang bakat terpendam mereka juga boleh diperolehi. Tambahan lagi, ramalan ini membantu bagi mendapatkan maklumat tentang pelajar yang berhadapan dengan masalah untuk berasimilasi dengan persekitaran IPT (Matošková & Kovářik, 2017). Ramalan ini juga dapat membantu mendapatkan maklumat tentang pelajar yang berisiko mengalami kegagalan dalam bidang akademik.

Realitinya, SJT dapat menggambarkan situasi yang berkaitan dengan pekerjaan dan senarai pilihan tindakan yang relevan serta wajar untuk diambil (Whetzel & McDaniel 2009). Malah, SJT dirancang dan direka bentuk untuk mengukur pertimbangan individu secara kontekstual dalam sesuatu persekitaran tempat kerja (Ryan & Ployhart, 2014). Situasi yang kritikal dan pelbagai pilihan respon disesuaikan bagi menunjukkan hubungan kait dengan sesuatu bidang pekerjaan. Seterusnya, gabungan dua unsur ini akan menyasarkan kepada sesuatu atribut dan kompetensi berdasarkan analisis deskripsi tugas yang disediakan. Oleh yang demikian, respon yang dipilih dapat memberikan gambaran dan ramalan yang jelas terhadap tindakan yang akan diambil. Golubovich et al. (2020) menjelaskan terdapat beberapa keadaan menunjukkan bahawa senario pekerjaan yang berkaitan dengan prestasi dapat mengukur personaliti dan keperibadian seseorang secara kontekstual.

Definisi Ujian Pertimbangan Situasi

SJT adalah kaedah pengukuran untuk mengukur pendapat atau pandangan calon ujian dalam persekitaran yang berkaitan dengan pekerjaan yang mencerminkan situasi kerja sebenar (Azad Iqram et al., 2022; Lievens & Coetsier, 2002) dan untuk mengukur atribut bukan akademik yang relevan dengan pekerjaan (Azad Iqram et al., 2023a; Patterson & Driver, 2018). Secara asasnya, SJT adalah instrumen pengukuran psikologi yang menyumbang idea dan pengetahuan untuk membolehkan para penyelidik membuat keputusan dan mengukur tindak balas atau respon yang diberikan oleh calon ujian. SJT juga boleh ditafsirkan sebagai kaedah dan strategi pengukuran peramal yang terbaik kerana struktur ujiannya yang berbeza dan secara spesifik. Untuk setiap situasi, calon ujian diminta untuk memilih kesesuaian berdasarkan pilihan respon yang diberikan.

Peningkatan populariti penggunaan SJT dalam pelbagai organisasi di seluruh dunia sebagai peramal prestasi seseorang individu telah mendorong penggunaannya sebagai alat pengukuran kebolehpasaran psikologi dan pekerjaan (Nurhafizah & Mohd Effendi Ewan, 2024; Weekley & Ployhart, 2013). Dalam proses pemilihan, maklumat yang diperolehi dapat membantu membuat ramalan yang tepat mengenai seseorang individu dan juga prestasi kerja masa depan. Malah, kaedah atau teknik ramalan ini juga dapat memberikan maklumat penting kepada institusi pendidikan, terutamanya untuk mendapatkan gambaran sebenar kejayaan pelajar di IPT, penyelidikan psikologi pelajar (Breen & Lindsay, 2002) dan juga bakat terpendam mereka. Hakikatnya, ramalan seperti itu juga dapat membantu untuk mendapatkan maklumat mengenai pelajar yang mungkin menghadapi masalah untuk menyesuaikan diri dan berasimilasi dengan persekitaran IPT serta berisiko untuk gagal dalam pencapaian akademik (Matošková & Kovářik, 2017).

SJT juga dapat menerangkan situasi yang berkaitan dengan pekerjaan dan menyenaraikan pilihan tindakan yang relevan dan sesuai untuk diambil oleh calon ujian (Azad Iqram et al., 2023b;

Whetzel & McDaniel, 2009). Sebenarnya, dalam keadaan tertentu SJT dirancang untuk mengukur pertimbangan individu secara kontekstual dalam persekitaran tempat kerja tertentu (Ryan & Ployh 2014). Situasi kritikal dan pelbagai pilihan respon disesuaikan untuk menunjukkan hubungan dengan bidang pekerjaan tertentu. Seterusnya, gabungan kedua-dua elemen ini akan menyasarkan atribut dan kecekapan tertentu berdasarkan analisis deskripsi pekerjaan yang diberikan. Oleh yang demikian, respon yang dipilih juga dapat memberikan gambaran dan ramalan yang jelas mengenai tindakan yang akan diambil. Golubovich et al. (2020) menjelaskan beberapa situasi menunjukkan bahawa senario pekerjaan yang berkaitan dengan prestasi dapat memberikan maklumat tambahan serta mengukur keperibadian seseorang secara kontekstual. Ringkasnya, SJT semakin diterima di seluruh dunia oleh pelbagai kerjaya dengan pelbagai tujuan dan juga telah menarik perhatian para penyelidik sejak kebelakangan ini.

Sejarah dan Aplikasi Pelaksanaan Ujian Pertimbangan Situasi

Kajian mengenai sejarah penggunaan instrumen SJT tidak dapat dijelaskan secara terperinci tentang istilah Situational Judgement Test digunakan. Penggunaan istilah situasi dan respon kali pertama telah dikenal pasti adalah melalui format ujian bertulis. Instrumen ini mula dipraktikkan dalam peperiksaan perkhidmatan awam dan ketenteraan di Amerika Syarikat pada abad ke-19 (Weekley & Ployhart 2013). Bentuk ujian pertama yang digunakan secara meluas adalah bentuk ujian yang hanya memberikan satu pernyataan situasi dan dipraktikkan bermula pada tahun 1873 dalam peperiksaan perkhidmatan awam dan ketenteraan di Amerika Syarikat (DuBois, 1970). Kemudian, bentuk ujian yang sama digunakan bagi mengukur kecerdasan kanak-kanak melalui skala Binet pada tahun 1905 dengan menggunakan format temubual (Kite, 1916). Walaupun hanya situasi dikemukakan, format awal bagi kedua-dua ujian ini tidak mempunyai pilihan respon yang perlu dipilih dan hanya berbentuk item respon terbuka di mana calon ujian perlu memberikan pertimbangan respon yang berkesan berdasarkan perspektif sendiri terhadap situasi yang dinyatakan.

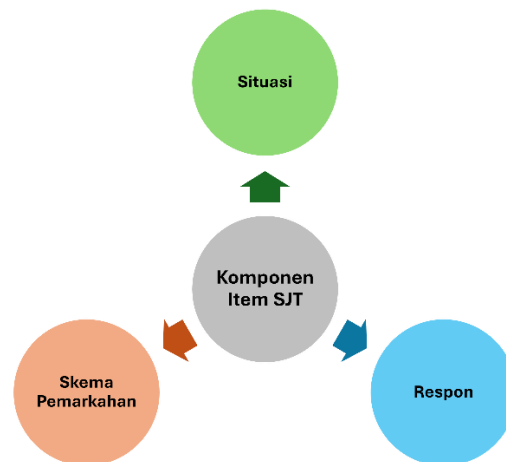
Bentuk ujian yang mengandungi pernyataan situasi dan pilihan respon dengan menggunakan format item respon tertutup mula digunakan dalam Ujian Kecerdasan Sosial di Universiti George Washington pada tahun 1926 (Moss, 1926). Penggunaan instrumen SJT juga menunjukkan kepentingannya sebagai alat pengukuran utama semasa Perang Dunia Kedua pada tahun 1939 yang dipraktikkan oleh ahli psikologi tentera Amerika Syarikat bagi menilai kemampuan tentera terhadap pengetahuan umum, pengalaman dan tahap pemikiran rasional. Kemudian pada tahun 1940, instrumen SJT digunakan untuk mengukur potensi tentera sebagai penyelia. Seterusnya, instrumen SJT dikembangkan penggunaannya dalam beberapa ujian seperti Ujian Penghakiman Praktikal, Ujian Amalan Penyeliaan, Ujian Penghakiman Perniagaan, Ujian Penghakiman Penyeliaan dan Inventori Pengawasan Hubungan Manusia (Whetzel & McDaniel 2009).

Instrumen SJT terus meningkat popularitinya pada akhir 1950-an hingga awal 1960-an dengan penggunaannya sebagai alat pengukuran utama dalam pemilihan pekerja oleh organisasi-organisasi besar di Amerika Syarikat. Antara contoh instrumen SJT yang digunakan adalah seperti Ujian Pengenal Awal Potensi Pengurusan dan Ujian Penghakiman Pengurusan. Pada tahun 1980-an, instrumen SJT digunakan oleh Pejabat Pengurusan Sumber Manusia di Amerika Syarikat untuk menilai potensi pemohon pekerjaan di peringkat pegawai dan penyelia (Whetzel &

McDaniel 2009). Apabila penggunaannya semakin meningkat dan popular, Motowidlo et al. (1990) mula menjalankan kajian berkenaan sifat-sifat dan atribut-atribut yang harus dipertimbangkan untuk instrumen SJT.

Komponen Item Ujian Pertimbangan Situasi

Komponen bagi instrumen SJT hendaklah terdiri daripada tiga komponen utama (Weekley et al., 2013) iaitu situasi, respon dan skema pemarkahan. Bagi komponen yang pertama, situasi hendaklah menggambarkan situasi sebenar yang berkaitan pekerjaan. Komponen yang kedua iaitu respon pula terdiri daripada pilihan respon dengan pelbagai pilihan. Manakala komponen yang ketiga iaitu skema pemarkahan adalah dibina berdasarkan pilihan respon. Walau bagaimanapun, ketiga-tiga ciri ini tidak terhad kepada satu format sahaja.



Komponen Situasi

Bagi komponen situasi, pernyataan situasi secara umumnya menggambarkan keadaan sebenar yang berkaitan pekerjaan (Motowidlo et al., 1990). Pernyataan situasi berkaitan pekerjaan ini boleh dikaitkan dengan apa jua keadaan yang boleh memberikan tahap fideliti yang tinggi terhadap sesuatu rangsangan (Mohd Hafiz, 2013). Selain itu, situasi juga boleh disediakan dalam bentuk situasi berasaskan masalah (Lievens et al. 2015) atau sifat masalah yang sedang berlaku (Weekley et al., 2013). Beberapa gambaran situasi masalah yang berpotensi adalah termasuk ketidakpastian, ketidakseragaman, tekanan status dan sikap tidak peduli. Oleh yang demikian, situasi boleh dihasilkan daripada analisis pekerjaan dan masalah yang berlaku berdasarkan kriteria dan konteks tertentu. Tambahan lagi, komponen situasi juga sering dibina berdasarkan insiden yang kritikal yang diperolehi daripada sekumpulan pakar (Whetzel et al 2020). Insiden yang dibina menggambarkan tindakan yang diambil untuk menyelesaikan keadaan dan hasil tindakan tersebut. Namun, semua situasi yang disediakan ini tidak semestinya relevan di semua lokasi, kawasan atau negara. Hal ini kerana setiap lokasi, kawasan dan negara mempunyai perbezaan nilai budaya dan konteks yang bersifat setempat. Walau bagaimanapun, terdapat juga konteks situasi yang relevan dan boleh digunapakai di semua negara seperti integriti dan kerja organisasi (Lievens et al. 2015).

Komponen situasi boleh disediakan dalam pelbagai format seperti format bertulis, persembahan multimedia, persembahan video (McDaniel et al. 2001) dan format audio (Bardach et al., 2021). Bagi format bertulis, situasi biasanya berbentuk pernyataan bertulis dan calon ujian perlu memilih jawapan berdasarkan pilihan respon yang disediakan (Mohd Hafiz, 2013). Manakala, bagi format persembahan multimedia dan video, situasi disediakan dalam bentuk video yang menggambarkan senario bagi sesuatu situasi. Pernyataan situasi dan pilihan respon biasanya disertakan dengan naratif penceritaan (Lievens et al. 2008). Satu set instrumen SJT juga boleh disediakan dalam pelbagai format dengan menyediakan situasi yang berbeza dengan pilihan respon. Walau bagaimanapun, pemilihan format boleh mempengaruhi ketepatan item (Mohd Hafiz, 2013). Penggunaan format persembahan multimedia dan persembahan video dalam situasi semakin berkembang digunakan (Gold et al. 2021; Gold & Holodyski 2017; Golubovich et al. 2017) dan instrumen berasaskan video dianggap lebih sahih dan lebih sesuai untuk mengukur pengetahuan sedia ada (Bardach et al., 2021).

Komponen Respon

Seterusnya, komponen kedua iaitu komponen respon untuk menangani dan menyelesaikan masalah berdasarkan situasi yang diberi. Ciri utama yang membentuk komponen respon ialah bersifat selektif, bertujuan dan dengan sengaja (Weekley et al., 2013). Komponen respon yang diberikan oleh calon ujian kebiasaannya adalah berdasarkan pilihan respon yang disediakan atau berbentuk respon tertutup. Pilihan respon juga mencerminkan kemungkinan cara untuk menangani situasi tertentu (Lievens et al 2015) berdasarkan pandangan dan perspektif calon ujian. Seperti komponen situasi, spesifikasi juga perlu diberi pertimbangan yang tinggi untuk menentukan pilihan respon di mana ciri-ciri pilihan respon hendaklah jelas dan ringkas (Whetzel et al 2020). Hal yang demikian bagi membantu calon ujian untuk membuat pilihan respon yang tepat. Pilihan respon juga boleh disediakan dalam pelbagai format seperti format bertulis, persembahan multimedia, persembahan video (McDaniel et al. 2001) dan audio (Bardach et al., 2021). Secara umumnya, terdapat dua komponen utama bagi gaya respon yang perlu diberi perhatian iaitu struktur respon dan jenis respon (Mohd Hafiz, 2013).

Pada asasnya, perkembangan bagi setiap item dalam instrumen SJT tidak mempunyai kesinambungan antara satu sama lain atau dikenali sebagai struktur asas. Ini bermakna setiap item tidak mempunyai perkaitan antara satu sama lain dan hanya berdiri sendiri serta mempunyai fokus masing-masing terhadap atribut yang diukur. Oleh yang demikian, setiap item adalah berbeza dengan item yang lain. Komponen gaya respon bagi struktur respon yang disediakan bergantung kepada tahap kesukaran item yang dibina. Terdapat tiga jenis struktur respon yang boleh disediakan iaitu struktur respon bercabang, struktur respon bersarang dan struktur respon interaktif (Mohd Hafiz, 2013). Struktur respon bercabang adalah item terakhir yang akan dijawab oleh responden bergantung pada pilihan respon yang dipilih dalam item sebelumnya (Weekley & Ployhart, 2013). Hal ini bermaksud pilihan respon yang akan dijawab oleh calon ujian adalah bergantung kepada pilihan respon yang dipilih dalam item sebelumnya. Struktur respon bersarang pula adalah senarai pilihan respon yang dibina berdasarkan beberapa pernyataan situasi dalam satu senario (Weekley & Ployhart, 2013). Ini bermaksud satu situasi mencetuskan beberapa soalan dan calon ujian perlu memilih respon berdasarkan soalan yang dikemukakan.

Manakala bagi struktur respon interaktif pula dikenali sebagai item jenis khas berasaskan video dan multimedia (Mohd Hafiz, 2013). Calon ujian akan disajikan dengan situasi berdasarkan video atau multimedia. Kemudian, pilihan respon yang dibuat oleh calon ujian akan menyebabkan perbezaan fragmen video pada item seterusnya bergantung pada tindak balas mereka terhadap item sebelumnya. Sekiranya penyelidik ingin membina item SJT pada tahap kesukaran yang rendah, struktur asas item SJT dapat digunakan. Walau bagaimanapun, sekiranya penyelidik berhasrat untuk membina item pada tahap kesukaran yang tinggi, penyelidik boleh menggunakan tiga jenis struktur respon yang dinyatakan. Namun, kesukaran item tidak boleh diukur berdasarkan struktur item semata-mata. Hal yang demikian adalah disebabkan kesukaran item tersebut juga boleh diukur berdasarkan atribut yang diuji, kepanjangan item dan tahap fideliti (Mohd Hafiz, 2013).

Komponen kedua yang harus dipertimbangkan dalam membina pilihan respon adalah berkaitan dengan jenis respon yang diharapkan dapat diberikan oleh calon ujian. Terdapat dua jenis respon yang boleh diaplikasikan, iaitu respon berbentuk pengetahuan dan respon berbentuk kecenderungan tingkah laku (Mohd Hafiz, 2013). Respon berbentuk pengetahuan ini menguji calon ujian mengenai "apa yang harus dilakukan" dalam situasi tertentu atau "what should do". Bentuk respon ini dikatakan setara dengan ujian kebolehan kognitif dan ujian pengetahuan pekerjaan. Sementara untuk respon bentuk kecenderungan tingkah laku ini menguji sikap calon ujian atau dengan kata lain "apa yang akan dilakukan" oleh mereka ketika menghadapi situasi tertentu atau "what would do". Bentuk respon ini setara dengan ujian inventori keperibadian. Jenis respon ini juga dikatakan mudah dimanipulasi oleh calon ujian dalam memperoleh keputusan yang baik (Weekley & Ployhart, 2013). Selain itu, terdapat tiga bentuk format respon yang dicadangkan oleh Patterson et al. (2012) iaitu bentuk format aneka pilihan, bentuk format susunan kedudukan dan bentuk format satu pilihan respon terbaik.

Komponen Skema Pemarkahan

Ciri terakhir yang perlu dipertimbangkan adalah dari segi skema pemarkahan. Bagi instrumen berasaskan subjektif (misalnya: esei, soalan subjektif) yang bertujuan untuk menguji kemampuan seseorang individu, skor akan diberikan berdasarkan skema jawapan atau respon dan juga melibatkan penilaian subjektif oleh pemeriksa (Mohd Hafiz, 2013). Ini bermaksud bahawa semasa membuat penilaian, skor tidak semestinya hanya berdasarkan skema jawapan atau respon. Hal ini kerana walaupun jawapan atau respon yang diberikan oleh calon ujian sama sekali berbeza dari skema jawapan atau respon, markah akan diberikan sekiranya jawapan atau respon boleh diterima oleh pemeriksa. Situasi ini menunjukkan bahawa pemberian markah hanya dapat dibuat oleh pakar yang merupakan pemeriksa (Mohd Hafiz, 2013). Namun, penilaian pakar hanya akan terlibat dalam pembinaan skema jawapan bagi instrumen SJT. Selepas itu, proses penandaan dapat dibuat walaupun oleh individu yang tiada kepakaran kerana pemarkahan akan dibuat berdasarkan skema jawapan yang disediakan. Ciri ini juga dilihat setara dengan ujian inventori keperibadian (Mohd Hafiz, 2013).

Kesimpulan

Artikel ini telah membincangkan secara terperinci tentang definisi, sejarah dan komponen instrumen SJT. Selain itu, artikel ini juga turut memberikan idea kepada para pengkaji lain bagi *MJSSH 2024; 8(4)*

menggunakan instrumen SJT sebagai pengukuran psikologi yang berwibawa. Perbincangan menunjukkan bahawa instrumen pengukuran SJT memainkan peranan penting dalam pengukuran psikologi bagi membantu pemegang taruh dalam memastikan kaedah yang digunakan adalah berkualiti dari segi pelaksanaannya. Oleh itu, kajian yang lebih mendalam perlu dijalankan pada masa akan datang untuk memahami dan mengkaji cara terbaik untuk menggunakan instrumen SJT ini mengikut kesesuaian bidang pekerjaan dan keperluan, serta berdasarkan kaedah dan strategi yang sesuai.

Penghargaan

Penyelia saya, Profesor Madya Ts. Dr. Mohd Effendi @ Ewan Mohd Matore dan Profesor Madya Dr. Siti Mistima Maat, berhak mendapat pengiktirafan dan penghargaan yang mendalam atas sumbangan keras mereka dalam penulisan dan penerbitan artikel ini. Saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada pengulas tanpa nama untuk komen dan cadangan yang mendalam bagi penambahbaikan dan peningkatan kualiti artikel ini.

RUJUKAN

- Azad Iqram, N., & Mohd Effendi Ewan, M. M. Trend of Using Situational Judgement Test on School Teachers: A Systematic Literature Review. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(2), 6117–6141. 2021. <https://doi.org/10.47750/cibg.2021.27.02.607>.
- Azad Iqram, N., Mohd Effendi Ewan, M. M., & Siti Mistima, M. Systematic Literature Review : What Is Your Fancy in Selecting Teachers , Broad Vs Narrow Traits ? *Journal for ReAttach Therapy and Developmental Diversities*, 6(10s2), 1030–1040. 2023a.
- Azad Iqram, N., Mohd Effendi Ewan, M. M., & Siti Mistima, M. The Potential of Situational Judgment Test for Pre-service Teacher Selection. *Mathematical Statistician and Engineering Applications*, 71(4), 4377–4389. 2022.
- Azad Iqram, N., Mohd Effendi Ewan, M. M., Siti Mistima, M., & Sheridan, L. Broad vs narrow traits: a scoping review of measuring personality traits in teacher selection using the situational judgment test. *Frontiers in Psychology*, 14, 1–15. 2023b. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1217321>.
- Bardach, L., Rushby, J. V, Kim, L. E., & Klassen, R. M. Using Video- and Text-Based Situational Judgement Tests for Teacher Selection: A Quasi-Experiment Exploring the Relations Between Test Format, Subgroup Differences, and Applicant Reactions and Applicant Reactions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(2), 251–264. 2021. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1736619>.
- Breen, R., & Lindsay, R. Different Disciplines Require Different Motivations for Student Success. *Research in Higher Education*, 43, 693–725. 2002. <https://doi.org/10.1023/a:1020940615784>.
- DuBois, P. H. *A History of Psychological Testing*. Allyn & Bacon. 1970.
- Gold, B., & Holodyski, M. Using Digital Video to Measure the Professional Vision of Elementary Classroom Management: Test Validation and Methodological Challenges. *Computers and Education*, 107, 13–30. 2017. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2016.12.012>.

- Gold, B., Pfirmann, C., & Holodynski, M. Promoting Professional Vision of Classroom Management Through Different Analytic Perspectives in Video-Based Learning Environments. *Journal of Teacher Education*, 72(4), 431–447. 2021. <https://doi.org/10.1177/0022487120963681>.
- Golubovich, J., Lake, C. J., Anguiano-Carrasco, C., & Seybert, J. Measuring Achievement Striving Via a Situational Judgment Test: The Value of Additional Context. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 36(2), 157–167. 2020. <https://doi.org/10.5093/jwop2020a15>.
- Golubovich, J., Seybert, J., Martin-Raugh, M., Naemi, B., Vega, R. P., & Roberts, R. D. Assessing Perceptions Of Interpersonal Behavior With A Video-Based Situational Judgment Test. *International Journal of Testing*, 17(3), 191–209. 2017. <https://doi.org/10.1080/15305058.2016.1194275>.
- Kite, E. S. *The Development Of Intelligence In Children*. Williams & Wilkins Co. 1916.
- Lievens, F., & Coetsier, P. Situational Tests in Student Selection: An Examination of Predictive Validity, Adverse Impact and Construct Validity. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(4), 245–257. 2002. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00215>.
- Lievens, F., Corstjens, J., Ángel Sorrel, M., Abad, F. J., Olea, J., & Ponsoda, V. The Cross-Cultural Transportability Of Situational Judgment Tests: How Does A US-Based Integrity Situational Judgment Test Fare In Spain? *International Journal of Selection and Assessment*, 23(4), 361–372. 2015. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12120>.
- Lievens, F., Peeters, H., & Schollaert, E. Situational Judgment Tests: A Review of Recent Research. *Personnel Review*, 37(4), 426–441. 2008. <https://doi.org/10.1108/00483480810877598>.
- Matošková, J., & Kovářík, M. Development of a Situational Judgment Test as a Predictor of College Student Performance. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 35(8), 768–784. 2017. <https://doi.org/10.1177/0734282916661663>.
- McDaniel, M. A., Morgeson, F. P., Finnegan, E. B., Campion, M. A., & Braverman, P. E. Use Of Situational Judgment Tests To Predict Job Performance: A Clarification Of The Literature. *Journal of Applied Psychology*, 86(4), 730–740. 2001. <https://doi.org/10.1037//0021>.
- Mohd Hafiz, Z. Development Of Situational Judgement Test (SJT) Instrument To Measure The Employability Skills Of Graduates. Tesis Ijazah Sarjana, Universiti Utara Malaysia. 2013.
- Moss, F. Do You Know How To Get Along With People? Why Some People Get Ahead In The World While Others Do Not. *Scientific American*, 135, 26–27. 1926.
- Motowidlo, S. J., Dunnette, M. D., & Carter, G. W. An Alternative Selection Procedure: The Low-Fidelity Simulation. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 640–647. 1990. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.6.640>.
- Nurhafizah, A. M., & Mohd Effendi Ewan, M. M. The Literature of Situational Judgement Test (SJT) for Evaluating Individual Performance. In *Progress in Language, Literature and Education Research Vol. 4* (pp. 16–28). B P International. 2024. <https://doi.org/10.9734/bpi/pller/v4/7309C>.
- Patterson, F., & Driver, R. Situational Judgement Tests (SJTs). In F. Patterson & L. Zibarras (Eds.), *Selection and Recruitment in the Healthcare Professions: Research, Theory and Practice* (pp. 79–112). Palgrave Macmillan. 2018.
- Patterson, F., Prescott-Clements, L., Zibarras, L., Edwards, H., Kerrin, M., & Cousins, F. Recruiting For Values In Healthcare: A Preliminary Review Of The Evidence. *Advances in Health Sciences Education*, 21(4), 859–881. 2016. <https://doi.org/10.1007/s10459-014-9579-4>.

- Ryan, A. M., & Ployhart, R. E. A Century of Selection. *Annual Review of Psychology*, 65(1), 693–717. 2014. <https://doi.org/https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115134>.
- Weekley, J. A., & Ployhart, R. E. An Introduction to Situational Judgement Testing. In J. A. Weekley & R. E. Ployhart (Eds.), *Situational Judgment Tests: Theory, Measurement and Application* (pp. 1–12). Lawrence Erlbaum Associates, Inc. 2013.
- Weekley, J. A., Ployhart, R. E., & Holtz, B. C. On the Development of Situational Judgement tests: Issues in Item Development, Scaling and Scoring. In J. A. Weekley & R. E. Ployhart (Eds.), *Situational Judgment Tests: Theory, Measurement and Application* (pp. 157–182). Lawrence Erlbaum Associates, Inc. 2013.
- Whetzel, D. L., & McDaniel, M. A. Situational Judgment Tests: An Overview Of Current Research. *Human Resource Management Review*, 19(3), 188–202. 2009. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.03.007>.
- Whetzel, D. L., Sullivan, T. S., & McCloy, R. A. Situational Judgment Tests: An Overview of Development Practices and Psychometric Characteristics. *Personnel Assessment and Decisions*, 6(1), 1–16. 2020. <https://doi.org/10.25035/pad.2020.01.001>.