

**PENGARUH FAKTOR INDIVIDU DAN SITUASI
TERHADAP TINGKAH LAKU ETIKA DALAM
ORGANISASI: PERANAN PROGRAM ETIKA SEBAGAI
KONSTRUK PENYEDERHANA**

AHMAD TAUFİK BIN SULAIMAN

**DOKTOR FALSAFAH
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
Jun 2012**

**PENGARUH FAKTOR INDIVIDU DAN SITUASI TERHADAP TINGKAH
LAKU ETIKA DALAM ORGANISASI: PERANAN PROGRAM ETIKA
SEBAGAI KONSTRUK PENYEDERHANA**

Oleh

AHMAD TAUFIK BIN SULAIMAN

**Tesis ini dikemukakan kepada
Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business
Universiti Utara Malaysia
bagi memenuhi keperluan Ijazah Doktor Falsafah
2012**



Kolej Perniagaan
(College of Business)
Universiti Utara Malaysia

PERAKUAN KERJA TESIS / DISERTASI
(Certification of thesis / dissertation)

Kami, yang bertandatangan, memperakukan bahawa
(We, the undersigned, certify that)

AHMAD TAUFIK BIN SULAIMAN

calon untuk Ijazah

DOCTOR OF PHILOSOPHY

(candidate for the degree of)

telah mengemukakan tesis / disertasi yang bertajuk:
(has presented his/her thesis / dissertation of the following title):

PENGARUH FAKTOR INDIVIDU DAN SITUASI TERHADAP TINGKAH LAKU ETIKA DALAM ORGANISASI: PERANAN PROGRAM ETIKA SEBAGAI KONSTRUK PENYEDERHANA

seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit tesis / disertasi.
(as it appears on the title page and front cover of the thesis / dissertation).

Bahawa tesis/disertasi tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan, sebagaimana yang ditunjukkan oleh calon dalam ujian lisan yang diadakan pada :

24 November 2011.

That the said thesis/dissertation is acceptable in form and content and displays a satisfactory knowledge of the field of study as demonstrated by the candidate through an oral examination held on:

24 November 2011.

Pengerusi Viva
(Chairman for Viva)

: **Prof. Dr. Rosli bin Mahmood**

Tandatangan
(Signature)

Pemeriksa Luar
(External Examiner)

: **Assoc. Prof. Dr. Rasidah binti Arshad**

Tandatangan
(Signature)

Pemeriksa Dalam
(Internal Examiner)

: **Dr. Norazuwa binti Mat**

Tandatangan
(Signature)

Tarikh: **24 November 2011**
(Date)

Nama Pelajar
(Name of Student)

: Ahmad Taufik bin Sulaiman

Tajuk Tesis / Disertasi
(Title of the Thesis / Dissertation)

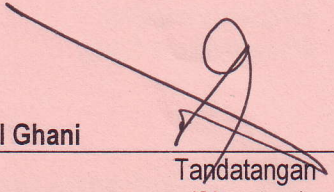
: Pengaruh Faktor Individu Dan Situasi Terhadap Tingkah Laku
Etika Dalam Organisasi: Peranan Program Etika Sebagai
Konstruk Penyederhana

Program Pengajian
(Programme of Study)

: Doctor of Philosophy

Nama Penyelia/Penyelia-penyelia
(Name of Supervisor/Supervisors)

: Assoc. Prof. Dr. Abdullah bin Hj. Abdul Ghani


Tandatangan
(Signature)

KEBENARAN MERUJUK

Tesis ini dikemukakan sebagai memenuhi keperluan pengurniaan Ijazah Doktor Falsafah daripada Universiti Utara Malaysia (UUM). Saya dengan ini bersetuju membenarkan pihak perpustakaan Universiti Utara Malaysia mempamerkannya sebagai bahan rujukan umum. Saya juga bersetuju bahawa sebarang bentuk salinan sama ada secara keseluruhan atau sebahagian daripada tesis ini untuk tujuan akademik perlulah mendapat kebenaran daripada Penyalin Tesis atau Dekan Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business terlebih dahulu. Sebarang bentuk salinan dan cetakan bagi tujuan komersial adalah dilarang sama sekali tanpa kebenaran bertulis daripada penyelidik. Penyataan rujukan kepada penyelidik dan Universiti Utara Malaysia perlulah dinyatakan jika rujukan ke atas tesis ini dilakukan. Kebenaran untuk menyalin atau menggunakan tesis ini sama ada secara sebahagian atau sepenuhnya hendaklah dipohon melalui:

Dekan
Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business
Universiti Utara Malaysia
06010 Sintok
Kedah Darul Aman
Malaysia

PERMISSION TO USE

In presenting this thesis in fulfillment of the requirements for a postgraduate degree from Universiti Utara Malaysia, I agree that the University Library make a freely available for inspection. I further agree that permission for copying of this thesis in any manner, in whole or in part, for scholarly purpose may be granted by my supervisor or, in his absence by the Dean of Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business. It is understood that any copying or publication or use of this thesis or parts thereof for financial gain shall not be given to me and to Universiti Utara Malaysia for any scholarly use which may be made of any material from my thesis. Request for permission to copy or make other use of materials in this thesis, in whole or in part should be addressed to:

Dean of Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business

Universiti Utara Malaysia

06010 UUM Sintok

Kedah Darul Aman

ABSTRAK

Penyelidikan ini bertujuan untuk mengenalpasti faktor individu dan situasi yang mempengaruhi tingkah laku etika dalam organisasi dan adakah program etika organisasi menyederhanakan hubungan-hubungan tersebut. Faktor individu iaitu pertimbangan moral yang diwakili dimensi tahap idealisme dan tahap relativisme serta dua faktor situasi iaitu pengaruh tingkah laku etika orang terdekat dan peluang melakukan tingkah laku tidak beretika diteorikan sebagai faktor yang mempengaruhi secara langsung tingkah laku etika dalam organisasi sementara program etika diteorikan sebagai faktor penyederhana. Penyelidikan ini menggunakan reka bentuk keratan rentas dan dijalankan di Jabatan Kastam Diraja Malaysia (JKDM). Populasi penyelidikan terdiri daripada semua pegawai di bawah Skim Perkhidmatan Kastam daripada gred jawatan W17 hingga W52 yang bertugas di pejabat-pejabat kastam di seluruh Malaysia. Analisis laluan PLS-SEM yang dikendalikan menggunakan sampel bersaiz 311 menunjukkan dua faktor iaitu tahap idealisme dan pengaruh tingkah laku etika orang terdekat mempengaruhi secara positif tingkah laku etika dalam organisasi sementara dua faktor lagi iaitu tahap relativisme dan peluang melakukan tingkah laku tidak beretika tidak dapat dibuktikan sebagai faktor yang mempengaruhi tingkah laku etika dalam organisasi. Hasil penyelidikan juga menunjukkan program etika tidak mempengaruhi secara langsung tingkah laku etika tetapi menunjukkan potensi menyederhanakan pengaruh tahap idealisme terhadap tingkah laku etika. Organisasi disarankan menjadikan tahap idealisme sebagai kriteria pemilihan anggota baru dan penempatan di lokasi tempat kerja yang kondusif kepada tingkah laku tidak beretika, melaksanakan program pemodelan peranan dan terus memperkasakan pelaksanaan program etika dengan menggunakan kedua-dua pendekatan - orientasi nilai dan orientasi pematuhan. Pada masa hadapan disarankan penyelidikan dijalankan dalam susun atur berbilang organisasi dan menggunakan reka bentuk eksperimental. Juga disarankan supaya dibangunkan skala pengukuran kesan atau impak program etika terhadap anggota-anggota organisasi.

Kata kunci: Tingkah Laku Etika, Pertimbangan Moral, Pengaruh Tingkah Laku Etika Orang Terdekat, Peluang, Program Etika.

ABSTRACT

This research aims to identify the personal and situational factors affecting ethical behaviour in an organisation and whether the organisation's ethics programme moderates these relationships. Personal factors, namely moral judgement represented by idealism and relativism dimensions, as well as two situational factors which are influence of significant others on ethical behaviour and the opportunity to produce unethical behaviour are theorised as factors directly influencing ethical behaviour in an organisation whereas the ethics programme is theorised to be a moderating factor. This research employed a cross-sectional design and was conducted at the Royal Malaysian Customs Department. The research population consisted of all officers in the Customs Service Scheme for position grades of W17 to W52 assigned to customs offices nationwide. The PLS-SEM path analysis conducted using a sample size of 311 showed that two factors, namely idealism and influence of significant others on ethical behaviour, positively influenced ethical behaviour in an organisation while the other two factors, namely relativism and opportunity to produce unethical behaviour, could not be proved as factors that influenced ethical behaviour in an organisation. The research results also showed that the ethics programme did not directly influence ethical behaviour but the potential to moderate influence of idealism on ethical behaviour. It is recommended that the organisation makes idealism a selection criterion for new personnel and assigns personnel to a conducive workplace for unethical behaviour, implements a role modelling programme and continues to strengthen the implementation of the ethics programme through two approaches - value orientation and compliance orientation. In the future, it is recommended that research be conducted in a multi-organisation layout using an experimental design. It is also recommended that a scale measuring the effect or impact of the ethics programme on the personnel of an organisation be developed.

Key words: Ethical Behaviour, Moral Judgement, Influence of Significant Others on Ethical Behaviour, Opportunity, Ethics Programme.

PENGHARGAAN

Setinggi-tinggi kesyukuran ke hadrat Allah S.W.T kerana dengan izin-Nya, tesis ini dapat disempurnakan. Setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih kepada Y.Bhg. Prof. Madya Dr. Abdullah Hj. Abdul Ghani yang telah membimbing dan mencurahkan ilmunya kepada saya sepanjang tempoh berada di bawah seliaannya. Ketinggian ilmu, kehalusan budi dan kemurnian hati Y.Bhg. Prof. Madya Dr. Abdullah membolehkan saya mengenali dan menghargai ilmu secara hakikat dan makrifat.

Saya juga merakamkan setinggi-tinggi penghargaan kepada semua pegawai akademik dan bukan akademik yang membantu saya dalam proses menyiapkan tesis ini, khususnya pegawai perpustakaan yang sentiasa bersedia menghulurkan bantuan dan pihak pengurusan DPP Maybank yang sentiasa prihatin dan memberi perkhidmatan yang cemerlang.

Kepada pihak Jabatan Perkhidmatan Awam dan pengurusan Jabatan Kastam Diraja Malaysia (JKDM), saya melahirkan setinggi-tinggi penghargaan kerana memberi peluang dan kepercayaan kepada saya untuk mengikuti pengajian di peringkat doktor falsafah di bawah Skim Hadiah Latihan Persekutuan. Juga saya amat berterima kasih kepada semua anggota JKDM yang membantu saya dalam penyelidikan ini, khususnya dalam proses pengumpulan data penyelidikan.

Tidak dilupakan sahabat-sahabat saya Sdr. Rozhan Anuar Abdullah dan Sdr. Alim Impira yang membantu saya dalam menterjemahkan dan menyemak soalan-soalan soal selidik penyelidikan ini dan Sdr. Nazri Zakaria yang sentiasa memberi sokongan kepada saya. Juga kepada anak sulung saya Nurul Syafiqah yang menyemak dengan teliti draf tesis ini. Kepada isteri tercinta, Sarimah@Sarizah dan anak-anak yang dikasihi, saya merakamkan jutaan terima kasih atas pengorbanan yang dilakukan dan sokongan kepada saya untuk menyiapkan penyelidikan ini.

ISI KANDUNGAN

Tajuk	Muka surat
Kebenaran Merujuk	iv
Permission to Use	v
Abstrak	vi
Abstract	vii
Penghargaan	viii
Isi Kandungan	ix
Senarai Jadual	xvi
Senarai Rajah	xvii
Senarai Lampiran	xviii
Daftar Singkatan Perkataan	xviii

BAB 1: PENGENALAN

1.0	Latar belakang Kajian	1
1.1	Pernyataan Masalah	5
1.2	Persoalan Kajian	8
1.3	Objektif Kajian	8
1.4	Kewajaran Kajian	9
1.5	Skop dan Batasan Kajian	14
1.6	Definisi Istilah Utama	15
1.7	Pengorganisasian Tesis	17

Tajuk	Muka surat
BAB 2 : TINJAUAN LITERATUR	
2.0	Pendahuluan 18
2.1	Teori-Teori Falsafah Moral 18
2.1.1	Deontologi/Non-Konsekuensialis 20
2.1.1.1	Teori Etika Kantian 23
2.1.2	Teleologi/Konsekuensialis 26
2.1.2.1	Utilitarianisme 27
2.1.2.2	Egoisme 30
2.1.2.3	Etika Nilai Murni / <i>Virtue Ethics</i> / <i>Nicomachean Ethics</i> 31
2.1.3	Relativisme 32
2.1.4	Teori Kontrak Sosial 33
2.2	Teori Etika Hunt-Vitell (1986) 35
2.3	Teori Pembangunan Kognitif Moral Kohlberg (1974) 39
2.4	Model-Model Pembuatan Keputusan Etika 43
2.4.1	Model Kontingensi Pembuatan Keputusan Etika Dalam Pemasaran (Ferrell & Gresham, 1985) 44
2.4.2	Model Interaksi Individu-Situasi (Treviño, 1986) 45
2.4.3	Model Kontingensi-Isu (Jones, 1991) 51
2.5	Tingkah Laku Etika 54

Tajuk	Muka surat
2.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkah Laku Etika	56
2.6.1 Hubungan Antara Faktor Individu dan Demografi dengan Tingkah Laku Etika	60
2.6.1.1 Pertimbangan Moral	60
2.6.1.1.1 Proses Pertimbangan Moral	60
2.6.1.1.2 Hubungan Antara Pertimbangan Moral Dengan Tingkah Laku Etika	76
2.6.1.2 Faktor-Faktor Individu dan Demografi lain	80
2.6.2 Hubungan Antara Faktor Situasi Dengan Tingkah Laku Etika	85
2.6.2.1 Pengaruh Tingkah Laku Etika Orang Terdekat	86
2.6.2.2 Peluang Melakukan Tingkah Laku Tidak Beretika	90
2.6.2.3 Budaya/Iklm Etika	92
2.6.3 Program Etika	94
2.6.3.1 Kod Etika	102
2.6.3.2 Sistem Komunikasi Etika	104
2.6.3.3 Jawatankuasa Etika	105
2.6.3.4 Latihan Etika	106
2.6.3.5 Proses Disiplin	108
2.6.3.6 Mekanisme Akauntabiliti Etika	109
2.7 Hipotesis Penyelidikan	110
2.8 Model Penyelidikan	118
2.9 Penutup	120

Tajuk	Muka surat
-------	------------

BAB 3 : METODOLOGI PENYELIDIKAN

3.0	Pendahuluan	121
3.1	Reka bentuk Penyelidikan	121
3.2	Pekendalian Konstruk	122
3.3	Pengukuran Variabel/Konstruk	127
3.3.1	Konstruk Bersandar – Tingkah Laku Etika	128
3.3.2	Pertimbangan Moral	132
3.3.3	Pengaruh Tingkah Laku Etika Orang Terdekat	135
3.3.4	Peluang Melakukan Tingkah Laku Tidak Beretika	136
3.3.5	Program Etika	137
3.3.6	Demografi	141
3.4	Prosedur Penyelidikan	141
3.4.1	Instrumen Penyelidikan	141
3.4.2	Populasi dan Persampelan	142
3.4.3	Prosedur Pengumpulan Data	144
3.5	Ujian Rintis (<i>Pilot Test</i>)	145
3.6	Penambahbaikan Soal Selidik	149
3.7	Pelan Analisis	150
3.7.1	Penapisan Borang Soal Selidik	150
3.7.2	Kesahan dan Kebolehpercayaan Skala	153
3.7.2.1	Analisis Faktor Skala Tingkah Laku Etika	156
3.7.2.2	Analisis Faktor Skala Tahap Idealisme	158
3.7.2.3	Analisis Faktor Skala Tahap Relativisme	159

Tajuk	Muka surat
3.7.2.4 Analisis Faktor Skala Pengaruh Tingkah Laku Etika Orang Terdekat	160
3.7.2.5 Analisis Faktor Skala Peluang Melakukan Tingkah Laku Tidak Beretika	162
3.7.2.6 Analisis Faktor Skala Program Etika	163
3.7.2.7 Analisis Faktor Skala Kebolehginginan Sosial Marlow-Crowne (MCSDS)	166
3.8 Isu Bias Kebolehginginan Sosial	172
3.9 Kaedah Analisis Data	176
3.9.1 Prosedur Analisis Laluan PLS-SEM	179
3.9.1.1 Penilaian Model Pengukuran	180
3.9.1.2 Penilaian Model Struktural	182
3.10 Andaian-andaian Penyelidikan	184
3.11 Skop dan Batasan Penyelidikan	185
3.12 Penutup	185

BAB 4 : DAPATAN PENYELIDIKAN

4.0 Pendahuluan	186
4.1 Analisis Demografi Sampel	187
4.2 Analisis Deskriptif	188
4.3 Analisis Korelasi	189
4.4 Keputusan Analisis Laluan PLS-SEM	191
4.4.1 Keputusan Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	191
4.4.1.1 Kesahan Konstruk	191
4.4.1.2 Kebolehpercayaan Konstruk	199

Tajuk	Muka surat
4.4.2 Keputusan Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	200
4.4.2.1 Keputusan Model Struktural bagi Model 1	201
4.4.2.2 Keputusan Model Struktural bagi Model 2	202
4.4.3 Penilaian Keupayaan Model	205
4.5 Rumusan	206

BAB 5 : RUMUSAN

5.0 Pendahuluan	207
5.1 Gambaran Ringkas Penyelidikan	207
5.2 Penemuan Utama Penyelidikan	208
5.3 Sumbangan Penyelidikan	209
5.3.1 Sumbangan Pengurusan/Praktikal	210
5.3.1.1 Pengaruh Pertimbangan Moral Terhadap Tingkah Laku Etika	210
5.3.1.2 Pengaruh Tingkah Laku Etika Orang Terdekat Terhadap Tingkah Laku Etika	212
5.3.1.3 Pengaruh Peluang Melakukan Tingkah Laku Tidak Beretika Terhadap Tingkah Laku Etika	214
5.3.1.4 Pengaruh Program Etika Terhadap Tingkah Laku Etika	215
5.3.2 Sumbangan Akademik	218
5.3.2.1 Kaedah Penyelidikan	218
5.3.2.2 Sumbangan Teori dan Empirikal	219
5.4 Batasan Penyelidikan	221
5.5 Cadangan Penyelidikan Masa Hadapan	223
5.6 Penutup	224

Tajuk

Muka surat

RUJUKAN

226

SENARAI JADUAL

Tajuk	Muka surat
Jadual 2.1: Taksonomi Falsafah Moral Peribadi	69
Jadual 3.1: Dimensi dan Jumlah Butiran Konstruk	127
Jadual 3.2: Pengukuran Tingkah Laku Etika	131
Jadual 3.3: Butiran yang Dikumpulkan Daripada Soal Selidik Program Etika	138
Jadual 3.4: Pecahan Populasi Mengikut Negeri	143
Jadual 3.5: Keputusan Ujian Rintis Fasa 2: Kebolehpercayaan Skala	148
Jadual 3.6: Pengedaran dan Penerimaan Kembali Borang Soal Selidik	153
Jadual 3.7: Keputusan Analisis Faktor Skala Tingkah Laku Etika	157
Jadual 3.8: Keputusan Analisis Faktor Skala Tahap Idealisme	159
Jadual 3.9: Keputusan Analisis Faktor Skala Tahap Relativisme	160
Jadual 3.10: Keputusan Analisis Faktor Skala Pengaruh Tingkah Laku Etika Orang Terdekat	161
Jadual 3.11: Keputusan Analisis Faktor Skala Peluang Melakukan Tingkah Laku Tidak Beretika	163
Jadual 3.12: Keputusan Analisis Faktor Skala Program Etika	165
Jadual 3.13: Keputusan Analisis Faktor Skala Kepincangan Sosial (Marlow & Crowne, 1967)	167
Jadual 3.14: Ringkasan Keputusan Analisis Faktor	170
Jadual 3.15: Taburan Skor Bias Kebolehinginan Sosial (MCSDS)	173
Jadual 3.16: Statistik Deskriptif Mengikut Kumpulan MCSDS	174
Jadual 3.17: Keputusan Ujian ANOVA Bagi Menguji Perbezaan Purata Antara Kumpulan MCSDS	174
Jadual 3.18: Korelasi Antara Konstruk	176

Tajuk	Muka surat
Jadual 3.19: Setting bagi Prosedur PLS Algoritma, Butstraping dan <i>Blindfolding</i>	180
Jadual 4.1: Purata Skor ($\bar{y}_i / \bar{x}_i$) dan Sisihi Piawai (s_i^2) Konstruk	188
Jadual 4.2: Korelasi Antara Konstruk (Butstraping)	190
Jadual 4.3: Keputusan Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	192
Jadual 4.4: Nilai AVE dan Korelasi Kuasa Dua Konstruk	194
Jadual 4.5: Muatan dan Muatan Silang Petunjuk	194
Jadual 4.6: Ringkasan Keputusan Konstruk Model	197
Jadual 4.7: Keputusan Analisis Kebolehpercayaan	199
Jadual 4.8: Keputusan Pengujian Hipotesis bagi Model 1	202
Jadual 4.9: Keputusan Pengujian Hipotesis bagi Model 1	203

SENARAI RAJAH

Rajah 2.1 : Teori Etika Hunt-Vitell (1986)	36
Rajah 2.2: Model Kontigensi Pembuatan Keputusan Etika dalam Pemasaran (Ferrell & Gresham, 1985)	44
Rajah 2.3 : Model Interaksi Individu-Situasi Treviño (1986)	47
Rajah 2.4: Model Kontingensi-Isu Jones (1991)	51
Rajah 2.5: Model Penyelidikan	120
Rajah 3.1: Taburan TLE Sampel	177
Rajah 4.1: Keputusan Analisis Laluan Bagi Model 1	201
Rajah 4.2: Keputusan Analisis Laluan Bagi Model 2	203

SENARAI LAMPIRAN

Tajuk	Muka surat
LAMPIRAN 1: BORANG SOAL SELIDIK TINGKAH LAKU ETIKA	250
LAMPIRAN 2: TABURAN DEMOGRAFI SAMPEL	268
LAMPIRAN 3: STATISTIK ADUAN, SIASATAN DAN TANGKAPAN RASUAH OLEH SPRM (2005-2009)	271
LAMPIRAN 4: STATISTIK KES TATATERTIB JKDM (2004-2009)	275

DAFTAR SINGKATAN PERKATAAN

BPR	- Badan Pencegah Rasuah
DYA1	- Variabel Gantian (<i>dummy</i>) bagi Agama Kristian
DYA2	- Variabel Gantian (<i>dummy</i>) bagi Agama Buddha
DYA3	- Variabel Gantian (<i>dummy</i>) bagi Agama Hindu
EPQ	- Kedudukan Pegangan Etika
ERC	- Ethics Resource Center
JKDM	- Jabatan Kastam Diraja Malaysia
IDE	- Idealisme
MCSDS	- Skala Bias Kebolehinginan Sosial Marlow-Crowne
NBES	- National Business Ethics Survey
NBES	- National Government Ethics Survey
PE	- Program etika
PLG	- Peluang
PTLEOT	- Pengaruh tingkah laku etika orang terdekat
REL	- Relativisme
SPRM	- Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia
TLE	- Tingkah Laku Etika
TI	- Transparency National
TPB	- Theory of Planned Behavior (Teori Perlakuan Terancang)
TRA	- Theory of Reasoned Action (Teori Perlakuan Bersebab)
UNDP	- United Nation Development Programme

BAB 1

PENGENALAN

1.0 Latar belakang Kajian

Etika berasal daripada perkataan Greek "*ethos*" yang bermaksud sifat atau budaya (Solomon, 1996; Velasquez, 2006; Wiley, 1995). Etika juga dikenali sebagai falsafah moral (Frankena, 1973; Norman, 1983; Pojman, 1998; Raphael, 1994) iaitu cabang falsafah yang berusaha memahami nilai hidup, bagaimana kita harus hidup dan apa yang membentuk perilaku yang betul (Norman, 1983).

Persoalan moral atau etika bukanlah isu baru, malahan telah wujud serentak dengan kewujudan institusi masyarakat dalam tamadun manusia (Beu & Buckley, 2001). Amalan dan pencapaian standard etika yang tinggi dilihat sebagai kunci kepada kejayaan organisasi, sama ada organisasi perniagaan, kerajaan, institusi sosial dan juga kepada individu sebagai satu unit dalam masyarakat (Svensson, Wood, & Callaghan, 2004; Wiley, 1995). Dalam konteks pentadbiran kerajaan, standard etika yang tinggi dilihat secara meluas sebagai suatu cara bagi mengawal penyalahgunaan kuasa birokratik

(Kernaghan, 1980). Dalam konteks perniagaan pula, amalan etika dilihat memberi faedah kepada reputasi dan keuntungan syarikat, *“Good ethics is good business”* (Brenner & Molander, 1977; Moore, 1999; Wiley, 1995).

Sebaliknya, amalan tidak beretika memberikan kos yang tinggi kepada organisasi perniagaan (McMahon & Harvey, 2007; Treviño & Victor, 1992), kerajaan dan masyarakat (Jones & Kavanagh, 1996; McMahon & Harvey, 2007), menjejaskan reputasi organisasi serta memberikan kesan emosi negatif kepada pekerja (Beu & Buckley, 2001; Karpoff, Lee, & Martin, 2008; Olivette, 1995). Pelbagai bentuk tingkah laku tidak beretika seperti jenayah, rasuah, urus niaga dalaman, diskriminasi terhadap pekerja dan kecurian di kalangan pekerja telah menyebabkan ekonomi Amerika Syarikat terpaksa menanggung kerugian kos ratusan bilion dolar setiap tahun (Benson, 1989; Greenberg, 2002; Jones & Kavanagh, 1996; Wells, 1999; Wiley, 1995).

Dalam konteks Malaysia, antara insiden tingkah laku tidak beretika yang mendapat perhatian meluas ialah skandal Bumiputra Malaysia Finance Limited (BMF) pada tahun 1980an (*“French government issued order to extradite Dr Rais Saniman, court told”*, Bernama, December 6, 1993), skandal penyelewengan akaun Perwaja Steel pada tahun 1996 yang melibatkan kerugian berjumlah RM 2.5 bilion (*“Kronologi kes Perwaja Steel”*, Bernama, Feb 10, 2004), isu kronisme dalam projek-projek kerajaan, skandal kehakiman (Ron, 2007), penyelewengan visa pekerja asing (*“Lagi pegawai kanan imigresen ditahan BPR”*, Utusan Malaysia, Julai 12, 2008) dan skandal Zon Bebas Pelabuhan Klang (PKFZ) yang melibatkan peningkatan kos projek daripada RM 1.957 bilion kepada RM 4.947 bilion (Li, 2009).

Pelbagai usaha telah digerakkan oleh kerajaan Malaysia untuk memantapkan amalan beretika dan meningkatkan integriti dalam pentadbirannya. Antaranya ialah melaksanakan Dasar Penerapan Nilai-nilai Islam dan Kempen Bersih, Cekap dan Amanah pada tahun 1985, Nilai dan Etika Perkhidmatan Awam (1991), Penghayatan Nilai-nilai Murni (1991), Aku Janji Pegawai Awam (2001) dan pelancaran Pelan Integrasi Nasional (PIN) pada 04 Mac 2003 (INTAN, 2006; Mohd Tap, 2007; Siddique, 2006; Tuan Umar, 2006). Namun persepsi terhadap tahap integriti dan etika di Malaysia masih tidak banyak berubah.

Pada tahun 2006, Malaysia disenaraikan di tangga ke-44 daripada 163 buah negara dalam Indeks Persepsi Rasuah (CPI) yang dikeluarkan oleh *Transparency International* (TI), iaitu kedudukan yang lebih buruk berbanding tempat ke-39 pada tahun 2005 dan 2004 (Siddique, 2006; TI, 2006). Pada tahun 2007 kedudukan ini meningkat sedikit kepada tempat ke-43 (TI, 2007b) tetapi turun kepada kedudukan ke-47 daripada 180 buah negara pada tahun 2008 (TI, 2008).

Kajian Badan Pencegah Rasuah Malaysia¹ (BPR) pada tahun 2003 menunjukkan tahap amalan rasuah masih lagi tinggi di mana 31.6 peratus responden melaporkan bahawa rasuah berlaku dalam agensi mereka (Siddique, 2006). Statistik tangkapan BPR juga menunjukkan peningkatan yang berterusan daripada 339 tangkapan pada tahun 2003 kepada 497 tangkapan (2004); 485 (2005); 557 (2006); 590 (2007) dan 605 (2008). Statistik ini juga sejajar dengan hasil tinjauan *Global Corruption Barometer*

¹ Badan Pencegah Rasuah Malaysia (BPR) secara rasmi digantikan dengan Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia (SPRM) pada 1 Januari 2009 melalui penggubalan Akta Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia 2009 (Akta 694).

(GCB) di Malaysia yang mendapati 63 peratus responden percaya tahap amalan rasuah akan meningkat, hanya 18 peratus percaya akan berkurangan sementara 19 peratus berpendapat keadaan tidak akan berubah untuk tempoh 3 tahun akan datang (TI, 2007a).

Agensi kerajaan yang paling banyak terlibat dengan amalan rasuah ialah agensi penguatkuasaan yang terdiri daripada Polis Diraja Malaysia (PDRM), Jabatan Pengangkutan Jalan (JPJ), Kerajaan Tempatan, Kementerian Perdagangan Dalam Negeri dan Hal Ehwal Pengguna (KPDNHEP), Jabatan Kastam Diraja Malaysia (JKDM), Jabatan Imigresen, Jabatan Perhutanan, Jabatan Perikanan, Agensi Penguatkuasaan Maritim Malaysia (APMM), Agensi Antidadah Kebangsaan (AADK), Jabatan Kemajuan Islam Malaysia (JAKIM) dan Pejabat Tanah dan Daerah (SPRM, 2005-2009).

Insiden-insiden salah laku dan penyelewengan yang semakin kerap dilaporkan telah menerbitkan kekecewaan dan kemarahan masyarakat. Kemarahan dan ketidakpercayaan rakyat terhadap integriti kerajaan dilihat sebagai satu faktor penyumbang utama kepada prestasi terburuk parti Barisan Nasional (BN) dalam pilihan raya umum Malaysia ke-12 pada 8 Mac 2008 di mana BN gagal mendapat majoriti dua pertiga di Parlimen dan lima buah negeri dikuasai parti lawan buat kali pertama dalam sejarah Malaysia (Ku Seman & Mohd Noor, 2008). Menurut Selvarani dan Choe (2008), keterkilanan dan kebimbangan rakyat terhadap penyalahgunaan kuasa dan kebencian terhadap kakitangan kerajaan tertentu yang terpendam selama 15 hingga 20 tahun meledak pada pilihan raya tersebut.

Berdasarkan isu yang dibangkitkan di atas, jelaslah bahawa tingkah laku tidak beretika memberi implikasi yang sangat besar. Isu etika bukan sahaja melibatkan risiko kewangan, menjejaskan reputasi dan kemandirian organisasi, pekerja kehilangan pekerjaan, malah turut memberi implikasi politik. Maka usaha mesti terus dipergiatkan untuk memahami fenomena ini dan mewujudkan ketelusan moral dan etika (Ambrose, Arnaud, & Schminke, 2008; Bratton, 2004; Christensen, 2008) di kedua-dua sektor, awam dan swasta (Stedham, Yamamura, & Beekun, 2007; Svensson *et al.*, 2004).

1.1 Pernyataan Masalah

Walaupun penyelidikan dalam bidang etika telah mencapai perkembangan pesat melalui peningkatan bilangan literatur etika yang ketara (Whittier, Williams, & Dewett, 2006) dan pembangunan model-model pembuatan keputusan etika (misalnya, Ferrell & Gresham, 1985; Hunt & Vitell, 1986; Jones, 1991; Rest, 1986; Treviño, 1986), namun insiden tingkah laku tidak beretika juga terus meningkat dalam semua sektor masyarakat (Bartlett, 2003; Beu, 2000; Beu & Buckley, 2001; Bratton, 2004; ERC, 2007a;b). Fenomena ini telah membangkitkan persoalan sejauh manakah penyelidikan dan model-model teoretikal yang dibangunkan menyumbang secara positif kepada usaha memahami fenomena tingkah laku etika.

Faktor pertama yang dikaitkan dengan kegagalan teori dan model-model pembuatan keputusan etika memberi sumbangan bermakna dalam menjelaskan tingkah laku etika ialah kekurangan bukti empirikal yang

menyokongnya. Keberatan penyelidik untuk menguji teori dan model-model pembuatan keputusan etika yang dibangunkan disebabkan sifat penyelidikan etika yang sensitif (Bass, Barnett, & Brown, 1999) mengakibatkan bukti empirikal bagi menyokongnya tidak lengkap dan teori-teori serta model-model ini tidak dapat disahkan (Bartlett, 2003).

Kedua, kecenderungan penyelidik untuk menggunakan sama ada pendekatan normatif (misalnya, Butz & Lewis, 1996; Eynon, Hill, & Stevens, 1997; Hunt & Vasquez-Parraga, 1993; Valentine & Fleischman, 2004) atau pendekatan deskriptif (misalnya, Lund, 2000; Ross & Robertson, 2003) telah mewujudkan jurang pemisah antara dua pendekatan ini (Derry & Green, 1989; Rosenthal & Buchholz, 2000; Treviño & Weaver, 1994; Whittier *et al.*, 2006). Akibatnya hakikat bahawa persoalan etika adalah persoalan yang melibatkan kedua-dua pendekatan normatif dan deskriptif telah terlepas pandang dan mencacatkan usaha untuk membangunkan model pembuatan keputusan etika (Miner & Pecotz, 2003; Randall & Gibson, 1990).

Ketiga, walaupun saintis sosial mengakui wujud jurang yang besar antara niat dengan tingkah laku sebenar (Weber & Gillespie, 1998), majoriti penyelidikan terus menggunakan vignette sebagai proksi bagi mewakili keputusan/ tingkah laku etika (misalnya, Libby & Agnello, 2000; Lund, 2000; Radtke, 2000; Ross & Robertson, 2003). Oleh kerana matlamat utama penyelidikan etika ialah untuk menjelaskan fenomena kenapa sebahagian individu bertingkah laku secara beretika manakala sebahagian yang lain pula bertingkah laku secara tidak beretika, maka penyelidikan mestilah berasaskan tingkah laku sebenar. Weber dan Gillespie (1998) menegaskan

usaha untuk memahami persoalan etika hanyalah sia-sia jika tidak dapat menjelaskan tingkah laku sebenar dalam situasi sebenar.

Akhir sekali, kesahan hasil penyelidikan etika dalam organisasi dipersoalkan kerana gagal mengambil kira amalan peranan pengurusan organisasi sebagai satu faktor penting yang berpotensi menjelaskan tingkah laku etika dalam organisasi. Steers, Mowday dan Shapiro (2004) menegaskan bahawa model-model penyelidikan etika bukan sahaja perlu mempunyai asas teoretikal yang kuat tetapi juga mesti mempunyai nilai-nilai praktikal. Kegagalan penyelidik mengambil kira peranan sebenar pengurusan dalam situasi sebenar mengakibatkan hasil penyelidikan etika tidak mempunyai kesahan “ekologi” (Bartlett, 2003).

Daripada perbincangan di atas, dapat dirumuskan bahawa fenomena tingkah laku etika masih belum dapat dijelaskan sepenuhnya oleh teori-teori dan penyelidikan terdahulu disebabkan wujud empat jurang penyelidikan iaitu: 1) kekurangan bukti empirikal bagi menyokong teori-teori dan model-model yang dibangunkan; 2) penyelidikan kurang memberi perhatian kepada usaha memahami tingkah laku etika sebenar dalam situasi sebenar; 3) penyelidikan mengabaikan hakikat bahawa pendekatan etika melibatkan kedua-dua pendekatan normatif dan deskriptif; dan 4) penyelidikan etika dalam organisasi tidak mempunyai kesahan ekologi kerana gagal mempertimbangkan peranan sebenar pengurusan dalam situasi sebenar.

1.2 Persoalan Kajian

Persoalan umum yang coba dijawab oleh kajian ini ialah apakah faktor-faktor individu dan situasi yang dapat menjelaskan varians tingkah laku etika individu dalam organisasi dan adakah program etika yang dilaksanakan oleh organisasi memberi kesan sama ada secara langsung atau tidak langsung kepada usaha memupuk tingkah laku etika dalam organisasi?

Secara khusus, persoalan-persoalan kajian adalah:

1. Adakah faktor individu (pertimbangan moral) mempengaruhi tingkah laku etika individu dalam organisasi?
2. Adakah faktor situasi (pengaruh tingkah laku etika orang terdekat) mempengaruhi tingkah laku etika individu dalam organisasi?
3. Adakah faktor situasi (peluang melakukan tingkah laku tidak beretika) mempengaruhi tingkah laku etika individu dalam organisasi?
4. Adakah faktor organisasi (program etika) mempengaruhi atau/dan menyederhanakan tingkah laku etika individu dalam organisasi?

1.3 Objektif Kajian

Objektif umum penyelidikan ini adalah untuk menentukan sama ada faktor pertimbangan moral, pengaruh tingkah laku etika orang terdekat, peluang melakukan tingkah laku tidak beretika mempengaruhi tingkah laku etika

dalam organisasi dan adakah program etika menyederhanakan pengaruh tersebut . Secara khususnya, objektif penyelidikan ini ialah:

1. Menentukan sama ada pertimbangan moral mempengaruhi tingkah laku etika individu dalam organisasi.
2. Menentukan sama ada pengaruh tingkah laku etika orang terdekat mempengaruhi tingkah laku etika individu dalam organisasi.
3. Menentukan sama ada peluang melakukan tingkah laku tidak beretika mempengaruhi tingkah laku etika individu dalam organisasi.
4. Menentukan sama ada program etika mempengaruhi atau/dan menyederhanakan tingkah laku etika individu dalam organisasi?

1.4 Kewajaran Kajian

Penyelidikan ini wajar dilaksanakan bagi mengisi jurang penyelidikan yang diutarakan dan dijangka dapat memberi sumbangan teoretikal, empirikal dan praktikal kepada bidang etika. Dari segi teoretikal dan empirikal, sumbangan yang dijangka ialah: 1) pengujian model pembuatan keputusan etika yang mempertimbangkan konstruk individu, situasi dan organisasi dalam penyelidikan ini dapat menambah bukti empirikal bagi menyokong teori-teori dan model-model pembuatan keputusan etika sedia ada; 2) menilai kesesuaian pendekatan simbiotik yang menggabungkan pendekatan normatif dan deskriptif dalam menjelaskan varians tingkah laku etika dalam organisasi; 3) pengukuran tingkah laku etika berdasarkan tingkah laku

sebenarnya dalam situasi sebenarnya dapat memberi sokongan kepada kesahihan hasil penyelidikan etika; dan 4) membantu mewujudkan “kesahihan ekologi” dalam penyelidikan etika (Bartlett, 2003) dengan memasukkan unsur amalan pengurusan yang diwakili konstruk program etika ke dalam model penyelidikan.

Dari sudut sumbangan praktikal pula, hasil penyelidikan ini memberikan input penting kepada usaha memupuk tingkahlaku etika dalam organisasi. Daripada hasil penyelidikan ini, magnitud pengaruh faktor yang diuji terhadap tingkahlaku etika dapat dikenalpasti dan membantu meningkatkan keberkesanan usaha meningkatkan tahap etika individu dalam organisasi.

Daripada perspektif lokasi kajian pula, penyelidikan ini dapat mengurangkan ketidakseimbangan antara penyelidikan yang dijalankan di sektor awam dan sektor swasta. Majoriti penyelidikan etika sebelum ini dijalankan dalam konteks sektor swasta (Benson, 1989; Cressey & Moore, 1983; Dean, 1992; Lefebvre & Singh, 1992; Mathews, 1987; McDonald & Zepp, 1988; Wood 2000) dan tiada kajian mendalam dijalankan berkaitan artifak etika dalam sektor awam (Svensson & Wood, 2004a).

Penyelidikan tingkahlaku etika di sektor awam adalah penting kerana kajian menunjukkan tahap tingkahlaku tidak beretika di sektor awam adalah meruncing. Kajian di Amerika Syarikat menunjukkan tahap salah laku yang tinggi di kalangan pegawai kerajaan iaitu 57 peratus daripada mereka menyaksikan pelanggaran standard etika dan satu daripada empat orang pegawai bertugas di persekitaran kerja yang kondusif kepada salah laku (ERC, 2007b). Dalam konteks Malaysia pula, kajian menunjukkan masalah

integriti dan ketelusan di Malaysia adalah meruncing di mana agensi kerajaan berada dalam keadaan berisiko khususnya pasukan polis serta agensi pentadbiran dan penguatkuasaan lain yang mempunyai tahap integriti dan ketelusan paling rendah (TI, 2007b). Maka adalah penting untuk mewujudkan bukti-bukti empirikal yang dapat menjelaskan fenomena tingkah laku tidak beretika dalam konteks sektor awam.

Selain itu, kebanyakan kajian terdahulu juga didapati tertumpu kepada negara Barat dan hanya terdapat sedikit penyelidikan di Timur, yang dijalankan di Singapura, Hong Kong dan Australia (Zabid & Alsagoff, 1993). Dalam konteks Malaysia, beberapa penyelidikan etika yang ditemui juga tidak memberi fokus kepada usaha memahami tingkah laku etika dan peranan program etika organisasi. Misalnya, Zunaini (2004) hanya menumpukan kepada amalan kod etika penyelidikan sementara Muhd Dzahir (2003) pula mengkaji hubungan beberapa faktor demografi dan persepsi terhadap etika kerja sosial dengan persepsi terhadap etika.

Kajian-kajian lain yang ditemui ialah amalan etika di Kementerian Pembangunan Usahawan Malaysia (Mohd Ribuan, 2004), amalan beretika di Kementerian Kewangan Malaysia (Iwati, 2000), amalan beretika di JKDM Selangor (Zazuli, 2000), dan amalan etika kerja di Kementerian Belia dan Sukan Malaysia (Mohd Hatta Saliman, 2001). Beberapa penyelidik pula mengkaji hubungan amalan etika Islam dengan beberapa faktor seperti komitmen organisasi (Rusniyati, 2009), niat berhenti kerja (Lazimah, 2006), integriti ketua dan etika kepimpinan (Zain Ali, 2010), budaya organisasi (Nor

Nazliyah, 2009), dan iklim etika kerja (Siti Zalina Ramlee, 2006; Yogeswary, 2009).

Abdullah (2000) mempertimbangkan beberapa bentuk komponen program etika (komponen kod etika profesion dan latihan), namun tidak memberi tumpuan secara khusus kepada pengaruh atau kesan program etika organisasi. Kajian beliau memberi fokus kepada pengaruh tingkah laku etika ketua terhadap tingkah laku etika subordinat dan dijalankan dalam susun atur perbankan dengan mempertimbangkan beberapa faktor yang berpotensi menyederhanakan pengaruh tersebut. Sebaliknya penyelidikan ini memberi fokus kepada hubungan antara faktor-faktor individu dan situasi dengan tingkah laku etika dan menguji kesan program etika organisasi dalam sektor awam.

Secara umumnya, kajian-kajian terdahulu tidak meletakkan tingkah laku etika sebagai fokus utama dan impak program etika tidak dikaitkan secara empirikal dengan tingkah laku etika dalam organisasi. Oleh yang demikian, fokus penyelidikan terdahulu adalah berbeza dengan penyelidikan ini yang mengkaji pengaruh faktor-faktor individu, situasi dan organisasi terhadap tingkah laku etika serta menghubungkan secara eksplisit peranan program etika ke dalam kerangka teoritikal pembuatan keputusan individu dalam organisasi.

Dalam konteks lokasi penyelidikan ini, JKDM dipilih berdasarkan empat kriteria. Pertama, JKDM terletak dalam kategori agensi kerajaan yang berisiko tinggi untuk terdedah kepada tingkah laku tidak beretika (SPRM, 2005-2009) dan dikatakan dicemari budaya rasuah (Zaini, 2005). Kedua,

tingkah laku tidak beretika di kalangan anggota JKDM memberi impak besar kepada pembangunan dan daya saing ekonomi negara. Ketiga, JKDM melaksanakan sistem pengurusan etika yang merangkumi keenam-enam jenis komponen program etika yang disarankan oleh sarjana etika. Akhir sekali, JKDM berjaya membuktikan kejayaan menangani tingkah laku tidak beretika dalam organisasinya dengan berjaya keluar daripada senarai 10 buah agensi kerajaan yang paling tinggi menerima aduan, siasatan dan tangkapan kes rasuah (SPRM, 2005-2009). JKDM juga berjaya mengurangkan bilangan kes tatatertib secara ketara daripada 120 kes pada tahun 2001 dan 2002 kepada 36 kes (2005); 20 kes (2006); 25 kes (2007) dan 44 kes (2008).

Selain daripada itu, JKDM berjaya mendapat beberapa pengiktirafan pada peringkat dunia. *World Customs Organization* (WCO) mengiktiraf JKDM sebagai jabatan kastam ketujuh terbaik di peringkat dunia, keenam di peringkat Asia Pasifik dan terbaik di kalangan negara membangun berdasarkan pematuhan 17 standard yang ditetapkan oleh WCO (Suffian, 2008). Berdasarkan pencapaian ini, JKDM diberi penghormatan untuk membentangkan kertas kerja tentang pengalamannya menguruskan integriti di Mesyuarat Jawatankuasa Kecil Integriti WCO ke-7 di Brussel pada 6 Mac 2007 (Iskandar, 2007). Kejayaan yang ditunjukkan oleh JKDM dalam menangani isu etika memberi ruang untuk penyelidikan etika dijalankan dalam susun atur positif.

Walaupun terdapat beberapa kajian dalam domain etika dijalankan di organisasi JKDM (misalnya, Muhammad Fuad, 2006; Zazuli, 2001), kajian tersebut adalah berbeza dengan fokus dan lokasi penyelidikan ini. Muhammad Fuad (2006) mengkaji keberkesanan pengurusan integriti di Ibu Pejabat JKDM sementara Zazuli (2001) pula mengkaji amalan etika perkhidmatan di JKDM Selangor. Sebaliknya, penyelidikan ini menguji secara empirikal kombinasi faktor individu, situasi dan program etika dalam menjelaskan varians tingkah laku etika individu dalam organisasi JKDM di seluruh Malaysia.

Isu-isu dan permasalahan penyelidikan yang dibentangkan di atas mewajarkan penyelidikan ini dijalankan. Penyelidikan ini dijangka dapat memberi sumbangan teoritikal tentang faktor-faktor yang dapat menjelaskan varians tingkah laku etika individu dalam organisasi serta mengenal pasti langkah-langkah sesuai yang boleh dilaksanakan bagi meningkatkan tahap etika dalam organisasi.

1.5 Skop dan Batasan Kajian

Skop kajian ini ialah pembuatan keputusan etika dalam konteks persekitaran organisasi tempat kerja atau melibatkan peranan kerja secara langsung dalam organisasi kajian. Ini bermaksud pembuatan keputusan dalam konteks lain seperti persekitaran peribadi, sosial atau kumpulan di luar lingkungan organisasi adalah tidak termasuk dalam skop penyelidikan ini.

1.6 Definisi Istilah Utama

Bahagian ini memberikan definisi istilah utama yang digunakan dalam penyelidikan ini.

1. Etika didefinisikan sebagai persoalan berkaitan dengan baik atau buruk, salah atau betul sesuatu tindakan dan apa yang harus atau tidak harus kita lakukan (Beauchamp & Bowie, 2001).
2. Pertimbangan moral atau kepercayaan etika merujuk kepada proses manusia menentukan sesuatu tindakan dalam sesuatu situasi tertentu adalah betul dari segi moral dan suatu tindakan lain adalah salah dari segi moral (Rest, Thoma & Edward, 1997; Velasquez, 2006)
3. Tingkah laku etika didefinisikan sebagai tingkah laku yang tertakluk atau dinilai berdasarkan norma-norma, standard atau peraturan etika yang diterima umum (Reynolds dan Ceranics, 2007).
4. Orang terdekat merujuk kepada rakan, sekutu perniagaan dan pegawai atasan (Fraedrich & Iyer, 2008). Oleh itu pengaruh tingkah laku etika orang terdekat didefinisikan sebagai tahap individu tumpuan dipengaruhi apa-apa tingkah laku yang terikat kepada penilaian etika yang berasaskan norma-norma etika, standard moral dan peraturan umum yang digunakan dalam organisasi yang dilakukan oleh rakan sekerja dan pegawai atasannya.

5. Peluang merujuk kepada persepsi terhadap tahap kesukaran melakukan sesuatu tindakan (Ajzen, 2005). Oleh yang demikian, peluang melakukan tingkah laku tidak beretika merujuk kepada persepsi individu akan tahap kesukaran untuk melakukan sesuatu tingkah laku yang melanggar norma-norma umum, standard moral dan peraturan yang digunakan dalam organisasi.
6. McDonald & Nijhof (1999) merujuk program etika kepada suatu set tindakan bersepadu yang ditujukan terutamanya kepada peringkat operasi dengan tujuan menggalakkan tingkah laku yang bertanggungjawab dalam organisasi. Beberapa penyelidik lain (misalnya, Berenbeim, 1992; Greenberg, 2002; Jackson, 1997; Treviño & Weaver, 2003; Weaver, Treviño & Cochran, 1999) mendefinisikan program etika sebagai sistem kawalan formal yang bertujuan mewujudkan budaya etika dan mengekang tingkah laku tidak beretika dalam organisasi. Maka program etika organisasi didefinisikan sebagai program formal yang dibangunkan bagi tujuan menggalakkan tingkah laku beretika dan mengekang tingkah laku tidak beretika dalam organisasi.
7. Kod etika didefinisikan sebagai dokumen formal bertulis yang mengandungi standard moral untuk memandu tingkah laku pekerja atau korporat (Schwartz, 2002; Stevens, 1994).

1.7 Pengorganisasian Tesis

Tesis ini merangkumi lima bab. Bab Pertama membentangkan latar belakang penyelidikan, pernyataan masalah, objektif penyelidikan, persoalan kajian, kewajaran kajian, skop dan batasan kajian, definisi istilah-istilah utama dan pengorganisasian tesis. Bab Dua meninjau literatur berkaitan dengan teori-teori dan variabel/konstruk yang dikaitkan dengan tingkah laku etika. Berdasarkan tinjauan literatur ini, rangka kerja teoretikal dan hipotesis kajian dibangunkan. Bab Tiga membentangkan metodologi kajian yang merangkumi reka bentuk kajian, pengukuran variabel kajian, populasi dan persampelan, pengumpulan data, reka bentuk soal selidik, ujian rintis dan pelan analisis data. Bab Empat membentangkan dapatan penyelidikan. Bab Lima membincangkan hasil penyelidikan, implikasi penyelidikan dan cadangan penyelidikan masa depan.

BAB 2

TINJAUAN LITERATUR

2.0 Pendahuluan

Bab ini membentangkan hasil tinjauan literatur berkaitan tingkah laku etika dalam organisasi yang menjadi asas kepada pembangunan kerangka teori dan hipotesis penyelidikan ini. Bahagian awal bab ini membincangkan teori-teori falsafah moral dan model-model pembuatan keputusan etika. Seterusnya dibentangkan kupasan literatur etika berkaitan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkah laku etika dalam organisasi.

2.1 Teori-Teori Falsafah Moral

Perkataan falsafah berasal daripada istilah Yunani *philo* (cinta) dan *sophos* (hikmat, kebijaksanaan) yang bermakna cinta kepada kebijaksanaan atau pengetahuan (*love of wisdom*), kebenaran atau keutamaan. Bagaimanapun, pengertian falsafah secara popular ialah berfikir (Abdul Rahman, 2002). Ferrell, Fraedrich dan Ferrell (2002) mendefinisikan falsafah sebagai sistem

nilai dalam kehidupan manusia. Falsafah moral pula merujuk kepada prinsip atau peraturan yang digunakan oleh manusia untuk menentukan apa yang betul dan apa yang salah Ferrell *et al.* (2002), iaitu penaaakuan tentang sifat-sifat dan justifikasi kepada sesuatu tindakan (Beauchamp & Bowie, 1997).

Oleh kerana istilah etika juga dikenali sebagai falsafah moral, maka teori-teori etika juga umumnya adalah berasaskan teori-teori falsafah moral (Bartlett, 2003). Teori etika boleh diklasifikasikan kepada dua alam utama iaitu alam deontologi yang menekankan pertimbangan betul atau salah berasaskan tindakan itu sendiri dan alam teleologi yang menekankan penilaian salah atau betul berasaskan kepada kesan atau akibat daripada sesuatu tindakan itu (Beauchamp & Bowie, 2001; Dunfee, Smith, & Ross Jr., 1999; Ferrell & Gresham, 1985; Hunt & Vitell, 1986; Goodchild, 1986; Laczniak & Murphy, 1991; Lu & Lu, 2010; Pojman, 1998; Shaw & Barry, 2000).

Sarjana etika membincangkan teori-teori falsafah moral daripada perspektif yang berbeza-beza. Frankena (1973) membahagikannya kepada dua perspektif iaitu pertimbangan kepada obligasi moral atau deontik dan pertimbangan kepada nilai moral atau pertimbangan *aretaic*. Miner dan Petocz (2003) pula membahagikan teori-teori moral normatif kepada empat kategori iaitu konsekuansialisme, deontologi, relativisme normatif dan teori nilai. Sementara itu, Pojman (1998) membahagikan penilaian etika kepada empat domain iaitu: (1) *domain tindakan* yang dinilai menggunakan terma betul atau salah dan baik atau buruk; (2) *domain akibat* yang dinilai menggunakan terma baik, buruk dan ketidakbezaan; (3) *domain sifat* yang

dinilai menggunakan terma budi (*virtuous*), kekejaman (*vicious*) dan ketidakbezaan dan; (4) *domain motif* yang dinilai menggunakan terma niat baik, niat jahat dan neutral. Beberapa orang penulis lain pula tidak mengklasifikasikan teori-teori falsafah moral kepada kategori tertentu sebaliknya membincangkan teori deontologi, teleologi dan teori-teori etika yang lain secara berasingan (misalnya, Desjardins, 2003; Ferrell *et al.*, 2002; Norman, 1983; Solomon & Greene, 1999; Velasquez, 2006).

Dalam tesis ini, perbincangan teori dimulakan dengan teori-teori deontologi dan teleologi. Seterusnya dibentangkan teori yang tidak sesuai dibincangkan di bawah kategori deontologi atau teleologi iaitu Teori Kontrak Sosial yang menunjukkan gabungan ciri-ciri kedua-dua kategori ini dan teori etika relativisme yang tidak menunjukkan ciri-ciri mana-mana kategori tersebut. Bahagian akhir membincangkan Teori Etika Hunt dan Vitell (1986) dan Teori Pembangunan Kognitif Moral Kohlberg (1974).

2.1.1 Deontologi / Non-Konsekuasialis

Menurut Boylan (2000), istilah deontologi berasal daripada dua perkataan Greek iaitu *deion* yang bermaksud “mesti” dan *logos* yang membawa maksud “mengambil kira/pertimbangan”. Oleh itu, maksud keseluruhan deontologi ialah pertimbangan kepada “mesti” yang merujuk kepada tindakan-tindakan manusia, iaitu apa yang mesti dilakukan. Bagaimanapun, Beauchamp (1988) menyatakan perkataan deontologi bermaksud tanggungjawab (*duty*) sementara menurut Solomon dan Green (1999) istilah

deontologi diterbitkan daripada perkataan Greek, *dein* yang bermaksud kewajipan (*to be obligated*).

Asas penting falsafah moral deontologi ialah penekanan kepada pengiktirafan hak individu iaitu melayan manusia sebagai matlamat, bukan cara untuk mencapai matlamat. Oleh yang demikian, pendukung falsafah deontologi menolak pendekatan utilitarianisme yang menilai sesuatu tindakan berdasarkan akibat (Desjardins, 2003). Sebaliknya pendekatan deontologi meletakkan niat dan nilai intrinsik sesuatu tingkah laku sebagai asas yang menentukan betul atau salah dan buruk atau baik sesuatu tingkah laku itu, bukan kesan atau akibat daripadanya (Beauchamp, 1988; 2001; Boylan, 2000; Hunt & Vasquez-Parraga, 1993; Solomon & Green, 1999). Asas penting falsafah moral deontologi yang lain ialah penentuan betul atau salahnya sesuatu tingkah laku difokuskan kepada individu bukan masyarakat, penghormatan yang saksama kepada semua manusia dan kepatuhan kepada prinsip-prinsip moral menjadi asas dalam menentukan keetikaan sesuatu tingkah laku (Ferrell *et al.*, 2002).

Umumnya, teori-teori deontologi boleh dibahagikan kepada dua jenis atau sistem iaitu sistem deontologi tindakan dan deontologi peraturan. Menurut sistem deontologi tindakan, setiap satu tindakan ialah satu situasi etika yang berasingan dan persoalan betul atau salah dalam setiap situasi dapat ditentukan dengan cara merujuk kepada hati nurani (*conscience*) atau gerak hati (Pojman, 1998). Sistem deontologi tindakan meletakkan tindakan tertentu sebagai persoalan pokok dan peraturan hanya berperanan sebagai panduan (Fraedrich & Ferrell, 1992a; Pojman 1998). Sistem deontologi

peraturan pula percaya akan kewujudan peraturan sejagat yang menyediakan standard kepada tingkah laku yang betul dan yang salah (Pojman, 1998) di mana kepatuhan kepada peraturan tersebut akan menentukan keetikaan (Fraedrich & Ferrell, 1992a). Namun kebanyakan ahli-ahli deontologi ialah ahli deontologi peraturan (Pojman, 1998).

Menurut Ferrell dan Gresham (1985), standard yang digunakan untuk mempertahankan etika peribadi lazimnya adalah berasaskan falsafah moral deontologi yang menggunakan prinsip keadilan dan hak yang diringkaskan oleh Velasquez (2002) seperti berikut:

Prinsip Keadilan – Prinsip ini dibangunkan untuk melindungi kepentingan semua pihak berasaskan tiga kategori keadilan iaitu keadilan distributif, keadilan retributif dan keadilan pampasan (*compensatory*). Prinsip keadilan distributif pada asasnya berpegang kepada sama harus dilayan (*treated*) sebagai sama dan tidak sama harus dilayan sebagai tidak sama. Keadilan retributif memberi tumpuan kepada pembuktian kesalahan dan hukuman. Mengikut prinsip ini, seorang itu mestilah telah melakukan tindakan tersebut berdasarkan pilihan bebas dan dengan pengetahuan akan akibatnya, dan hukuman mestilah konsisten atau sepadan dengan kesalahan yang dilakukan. Keadilan pampasan menumpukan kepada pembayaran ganjaran kepada pihak yang menerima akibat/mudarat daripada sesuatu tindakan. Ganjaran seharusnya dapat mengembalikan pihak yang menerima mudarat kepada kedudukan asalnya.

Prinsip Hak – Prinsip ini menetapkan tahap minimum kepuasan dan standard adalah tidak bersandar kepada akibat. Walaupun hak moral selalunya dilihat sebagai sejagat tetapi hak moral tidak sama dengan hak perundangan. Prinsip hak adalah berasaskan konsep “*categorical imperative*” yang dipelopori Kant yang pada asasnya mempunyai dua kriteria dalam menilai sesuatu tindakan iaitu: 1) setiap tindakan harus berasaskan pertimbangan bahawa setiap orang boleh melakukan tindakan tersebut; dan 2) tindakan itu mesti berasaskan pertimbangan bahawa pelakunya mestilah sanggup menerima tindakan yang sama dilakukan oleh orang lain, sekalipun tindakan itu dilakukan terhadap mereka (*reversible*).

Walaupun teori-teori deontologi menggunakan pendekatan dan menekankan tema yang berbeza-beza, penulisan Immanuel Kant (1724-1804) ialah contoh terbaik yang dapat menjelaskan pendekatan deontologi secara menyeluruh (Shaw & Barry, 2000). Berikut diberikan ringkasan Teori Etika Kantian.

2.1.1.1 Teori Etika Kantian

Kant ialah pendukung falsafah deontologi mutlak yang menekankan prinsip pelaksanaan tanggungjawab oleh seseorang adalah semata-mata atas dasar tanggungjawab (*duty for the sake of duty*) bukan atas sebab-sebab lain (Beauchamp, 1988). Kant menolak semua hujah teleologi, iaitu matlamat yang memberi faedah atau kegembiraan sebagai asas justifikasi moral. Ini

kerana pendekatan teleologi hanya dapat mencapai imperatif hipotetikal sahaja (Goldberg, 1995).

Walaupun kebanyakan penulisan Kant adalah bersifat esoterik, teori beliau lazimnya dikaitkan dengan hak dan tanggungjawab moral individu iaitu: 1) hak untuk dilayan menurut peraturan moral sejagat; dan 2) tanggungjawab untuk bertingkah laku mengikut peraturan moral sejagat yang dipanggil oleh Kant sebagai imperatif kategorikal (Bartlett, 2003). Imperatif kategorikal menyatakan "*act as if the maxim of thy action were to become by thy will a universal law of nature*" (Kant, 1964, terjemahan dalam Bartlett, 2003, ms. 224). Ini bermakna seseorang harus melakukan sesuatu tindakan jika tindakan itu boleh diterima sebagai peraturan tingkah laku manusia yang universal dan *maxim* yang tidak boleh digeneralisasikan kepada peraturan moral universal adalah salah (Desjardins, 2003; Hospers, 1983).

Imperatif kategorikal Kant membawa dua prinsip penting iaitu prinsip tanggungjawab dan prinsip universal. Imperatif bermaksud perintah atau tanggungjawab (*duty*) sementara kategorikal bermaksud tanpa pengecualian (Desjardins, 2003). Maka dalam etika Kantian, prinsip yang boleh diterima sebagai prinsip moral mestilah bersifat universal iaitu terpakai kepada semua manusia yang rasional secara konsisten (Beauchamp, 1988). Ahmad Shukri dan Rosman (2003) menyatakan Kant berpandangan manusia melakukan sesuatu yang dianggap baik apabila perkara tersebut dilakukan berasaskan prinsip yang rasional dan prinsip inilah yang menjadikan kebaikan itu bersifat sejagat kerana prinsip rasional menyebabkan setiap orang berkongsi prinsip yang sama. Teori etika Kant dikenali juga sebagai imperatif kategorikal

disebabkan ia tidak menerima sebarang kekecualian dan mengikat secara mutlak (Beauchamp, 1988; Desjardins, 2003). Ertinya, sesuatu yang dianggap benar atau beretika memang telah dikategorikan sebagai baik kerana perkara tersebut dinilai berasaskan prinsip rasional yang bersifat universal (Ahmad Shukri & Rosman, 2003).

Kant meletakkan keupayaan manusia untuk membuat pilihan yang rasional secara bebas atau autonomi sebagai asas penting dalam menentukan keetikaan sesuatu tindakan. Prinsip yang digunakan untuk menjadikan sesuatu tindakan tertentu terikat secara moral ialah tindakan tersebut mestilah dipilih secara autonomi iaitu agen yang rasional bebas membuat pilihan untuk mencapai matlamat mereka (Desjardins, 2003; Goldberg, 1995) yang disebut oleh Kant sebagai *maxim* yang dipilih (Ahmad Shukri & Rosman, 2003). Jika autonomi dianggap sebagai ciri asas manusia yang membezakannya dengan objek lain, maka kebebasan membuat pilihan adalah hak asasi yang perlu dilindungi dan manusia adalah subjek dalam erti kata mereka memulakan sesuatu tindakan, membuat pilihan dan bertindak bagi mencapai matlamat mereka sendiri. Oleh yang demikian, melayan manusia sebagai alat atau objek adalah menafikan ciri unik manusia dan adalah sangat tidak berperikemanusiaan (Desjardins, 2003). Kant berpegang kepada prinsip bahawa manusia tidak harus dilayan sebagai “alat (*means*)” bagi mencapai sesuatu matlamat tetapi harus dilayan sebagai matlamat itu sendiri (Ahmad Shukri & Rosman, 2003; Beauchamp, 1988; Goldberg, 1995).

Namun demikian, Beauchamp (1988) menyatakan prinsip ini sering disalahtafsirkan sebagai manusia tidak boleh sama sekali dilayan sebagai alat untuk mencapai matlamat. Menurutnya, pandangan sebenar Kant ialah manusia tidak boleh dilayan secara eksklusif sebagai alat untuk mencapai matlamat dan imperatif kategorikal hanya menuntut seseorang dilayan dengan penghormatan dan maruah yang selayak baginya pada setiap masa, termasuk pada waktu ia digunakan sebagai alat untuk mencapai matlamat orang lain.

Menurut Hunt dan Vitell (1986), terdapat dua tentangan utama kepada pendekatan deontologi. Pertama ialah kesukaran untuk membangunkan sistem peraturan deontologi yang lengkap yang tidak mengandungi bilangan potensi kekecualian yang tidak terhingga dan kedua ialah kesukaran membangunkan satu set peraturan yang tidak bercanggah antara satu sama lain.

2.1.2 Teleologi / Konsekuensialis

Teleologi berasal daripada perkataan Yunani *telos* yang bererti tujuan, sasaran, akibat dan hasil. Menurut teori teleologi, suatu tindakan itu dikatakan bermoral jika tujuannya adalah baik dan membawa akibat yang baik atau menghasilkan faedah kepada manusia (Velasquez, 2002). Falsafah teleologi juga dikenali sebagai pendekatan etika konsekuensialis yang menekankan kaedah niat yang terlibat dalam sesuatu tingkah laku (Ferrell *et al.*, 2002; Ferrell & Gresham, 1985; Velasquez, 2002; 2006).

Usaha membangunkan falsafah pertimbangan moral berasaskan teleologi yang paling popular ialah hasil kerja Aristotle (Solomon & Green, 1999).

Ahli-ahli teleologi mengusulkan bahawa manusia harus menentukan semua akibat daripada pelbagai tingkah laku dan menilai kebaikan dan keburukan semua akibat tersebut. Sesuatu tingkah laku itu dinilai sebagai beretika jika dan hanya jika ia menghasilkan lebih banyak kebaikan berbanding keburukan berbanding mana-mana alternatif lain (Fritzsche, 1997; Hunt & Vitell, 1986; Shaw & Barry, 2000). Menurut Shaw dan Barry (2000), dua teori konsekuensialis yang utama ialah utilitarianisme dan egoisme yang berbeza dari segi pertimbangan kesan atau akibat sesuatu tingkah laku itu dalam menentukan kemoralan. Egoisme berpegang kepada prinsip mengutamakan kepentingan diri sendiri sementara utilitarianisme berpegang kepada prinsip setiap orang yang menerima kesan atau akibat daripada sesuatu tindakan harus dipertimbangkan.

2.1.2.1 Utilitarianisme

Walaupun falsafah utilitarian bermula daripada penulisan David Hume (1711-1776), Jeremy Bentham (1748-832) dan John Stuart Mill (1806-1863), namun penjelasan teoretikal utama teori falsafah moral ini adalah berasaskan hasil kerja John Stuart Mill (1863) yang mendukung pegangan empirisisme (Beauchamp, 1988; Velasquez, 2002). Mill membincangkan dua asas atau sumber pemikiran utilitarian iaitu asas *normatif* dalam prinsip utiliti dan asas *psikologi* dalam sifat manusia.

Asas normatif menggunakan prinsip utiliti atau “prinsip kegembiraan terbesar” (*the greatest happiness principles*) dalam menilai kemoralan di mana sesuatu tindakan itu dikatakan betul mengikut kadar ia boleh membawa kegembiraan atau tidak membawa ketidakselesaian. Asas psikologi terbit daripada kepercayaan Mill bahawa sebahagian besar manusia mempunyai keinginan asas untuk bersatu dan menjalin hubungan harmoni sesama manusia. Maka sifat simpati semula jadi manusia yang memberi faedah kepada orang lain perlu dibangunkan sementara sifat tidak simpati yang boleh membawa mudarat kepada orang lain perlu dikawal (Beauchamp,1988).

Utilitarianisme juga dikenali sebagai etika universalisme (Frankena, 1973; Hunt & Vitell, 1986) yang bermatlamatkan untuk meningkatkan kebajikan semua orang dengan cara meminimumkan mudarat dan memaksimumkan manfaat. Prinsip pertimbangan yang digunakan oleh utilitarianisme ialah “manfaat terbesar kepada bilangan terbesar” (*[the greatest good for the greatest number]*, Beauchamp, 1988; Robertson & Anderson, 1989) yang mengatasi tanggungjawab, hak atau keadilan (Robertson & Anderson, 1989). Sesuatu tindakan itu hanya beretika jika jumlah utiliti yang dihasilkan oleh tindakan tersebut adalah lebih besar daripada jumlah utiliti yang dihasilkan oleh mana-mana alternatif lain (Hunt & Vitell, 1986; Goldberg, 1995).

Utilitarianisme ialah suatu pendekatan teleologi yang menggunakan perspektif sosial dalam menilai kos dan faedah bagi sesuatu pilihan etika. Sesuatu tindakan itu harus dinilai berdasarkan berapa banyak kebaikan atau faedah atau mudarat disebabkan oleh sesuatu tindakan dan semua pihak

yang menerima kesan daripada tindakan tersebut harus dipertimbangkan (Fritzsche & Becker, 1984; Robertson & Crittenden, 2003). Utilitarianisme mempunyai dua bentuk iaitu utilitarianisme tindakan yang menekankan pemaksimuman faedah relatif kepada kos dan utilitarianisme peraturan yang menekankan pematuhan peraturan yang digubal untuk tujuan mencapai hasil positif bersih terbesar melalui tempoh masa (Beauchamp, 1988; Jones, Felps, & Bigley, 2007).

Hunt dan Vitell (1986) menyenaraikan tiga isu pokok yang memberikan masalah kepada pendukung-pendukung utilitarianisme. Pertama kepada siapakah kebaikan perlu dimaksimumkan? Individu atau masyarakat secara umum atau sub-kumpulan tertentu dalam masyarakat? Kedua, sekalipun isu ini dapat diselesaikan dengan memuaskan, utilitarianisme menghadapi masalah besar dalam pengukuran. Dalam usaha untuk memaksimumkan kebaikan terbesar kepada bilangan terbesar, bagaimana mungkin seseorang individu mengukur amaun kebaikan yang dirasakan bagi banyak jenis hasil dan banyak jenis individu yang setiap seorang mempunyai fungsi utiliti yang berbeza. Ketiga, sekalipun masalah pengukuran dapat diselesaikan, kebanyakan ahli-ahli etika percaya memaksimumkan jumlah kebaikan yang dihasilkan tidak selalunya menghasilkan penyelesaian yang "betul" dari segi moral disebabkan jumlah kebaikan mungkin diagihkan melalui cara yang tidak adil.

2.1.2.2 Egoisme

Teori ini menekankan setiap tindakan haruslah secara eksklusifnya berorientasikan kepentingan diri sendiri (Robertson & Crittenden, 2003; Shaw & Barry, 2000) iaitu manusia harus sentiasa berusaha untuk meningkatkan manfaat diri mereka sendiri (Frankena, 1973; Raphael, 1994). Sesuatu tindakan itu adalah “betul” bagi seseorang individu hanya jika kesan yang dihasilkan lebih menyenangkan daripada kesan tindakan-tindakan lain (Hunt & Vitell, 1986) atau menghasilkan sekurang-kurangnya keadaan yang seimbang antara kebaikan dan kejahatan dalam jangka masa panjang (Frankena, 1973). Menurut Holmes (2007), pendukung falsafah ini berpegang kepada pandangan bahawa seseorang harus sentiasa memaksimumkan kebaikan peribadinya sebagai satu matlamat.

Egoisme boleh dibahagikan kepada dua bentuk iaitu egoisme psikologi dan egoisme etika (Donaldson & Dunfee, 1994; Holmes, 2007; Shaw & Barry, 2000). Egoisme psikologi adalah teori psikologi deskriptif yang menyatakan manusia secara semula jadinya adalah bersifat mementingkan diri dan secara rutin bertindak dengan mendahulukan kepentingan diri sendiri (Donaldson & Dunfee, 1994; Pojman, 1998). Sebaliknya egoisme etika adalah perspektif normatif yang menyatakan manusia seharusnya bertindak secara eksklusif untuk kepentingan diri mereka sebagai satu matlamat (Donaldson & Dunfee, 1994; Holmes, 2007).

Menurut perspektif egoisme, seseorang itu bertanggungjawab untuk meningkatkan kebajikan jangka panjang mereka dan tidak terikat untuk memberi komitmen kepada kebajikan orang lain. Kebajikan orang lain hanya

relevan kepada egois jika ia memberi kesan kepada kebajikannya (Donaldson & Dunfee, 1994).

2.1.2.3 Etika Nilai Murni / *Virtue Ethics* / *Nicomachean Ethics*

Sementara pendekatan deontologi dan utilitarianisme memberi penekanan kepada prinsip-prinsip dan peraturan moral yang harus dipatuhi, etika nilai murni pula ialah pendekatan yang menekankan ciri-ciri peribadi bagi membentuk kehidupan yang baik. Etika nilai murni kadang kala dirujuk sebagai *etika berteraskan agen* yang berpegang kepada falsafah bahawa dalam kehidupan mereka setiap manusia harus berusaha memupuk kecemerlangan dalam setiap perkara yang dilakukan oleh mereka dan orang lain (Boylan, 2000).

Aristotle mempelopori falsafah nilai murni dengan mengembangkan falsafah eudaimonisme Plato (Deigh, 2000) melalui tulisannya *Nicomachean Ethics*. Aristotle menekankan sifat-sifat murni (*virtue*) sebagai kualiti yang perlu dimiliki setiap individu untuk mencapai kesejahteraan hidup (Boylan, 2000; Goldberg, 1995; Nesteruk, 1995; Rachels, 2007). Aristotle berpandangan bahawa sifat-sifat murni yang merangkumi keberanian (*courage*), kebijaksanaan/kecermatan (*prudence*), pemurah/dermawan (*generosity*) dan kejujuran (*honesty*) adalah perlu untuk mencapai kegembiraan (*happiness*) (Aristotle, 1911; Hursthouse, 1999; Rachels, 2007).

Walaupun pandangan Aristotle terhadap sifat manusia adalah berbentuk teleologi tetapi penjelasan tentang penentuan betul atau salah bukan berbentuk konsekuensialis (Goldberg,1995). Sebaliknya, asas penting dalam etika nilai murni ialah satu set nilai yang dianggap bermoral tanpa mengambil kira tindakan atau akibat sesuatu tindakan (Aristotle, 1911; Maitland, 1997). Oleh itu pandangan Aristotle pada asasnya adalah berbeza daripada pendekatan utilitarianisme (Goldberg, 1995).

Nilai-nilai murni yang merangkumi nilai-nilai amanah, kawalan diri, empati, keadilan dan kebolehpercayaan menjadi standard moral yang menentukan sama ada sesuatu tingkah laku itu beretika atau tidak beretika (Robertson & Crittenden, 2003). Menurut Frankena (1973), nilai-nilai murni perlu dibezakan dengan prinsip tanggungjawab kerana nilai murni bukan prinsip yang berkaitan dengan tanggungjawab tetapi merangkumi ciri-ciri, tabiat, kualiti atau perwatakan yang wujud atau perlu diwujudkan dalam diri atau jiwa seseorang.

2.1.3 Relativisme

Relativisme ialah teori falsafah moral terawal yang berpegang kepada pandangan bahawa persoalan betul atau salah adalah bersifat relatif iaitu bergantung kepada nilai konvensional atau budaya masyarakat tertentu. Sesuatu perbuatan yang diterima sebagai baik oleh sesuatu masyarakat mungkin dilihat tidak baik oleh masyarakat yang lain disebabkan setiap masyarakat berpegang bahawa nilai yang didukung oleh masyarakat mereka

adalah nilai yang terbaik (Rachels, 2007; Velasquez, 2002;2006). Oleh kerana masyarakat yang berbeza mempunyai kepercayaan etika yang berbeza, maka tidak ada satu cara yang rasional untuk menentukan sama ada sesuatu tindakan itu betul atau salah dari segi moral selain daripada bertanya kepada individu atau masyarakat itu sama ada mereka percaya tindakan itu betul atau salah (Velasquez, 2006).

Prinsip utama relativisme ialah tidak ada suatu standard kebenaran mutlak yang boleh digunakan atau harus digunakan kepada semua individu, kumpulan atau masyarakat. Dengan erti kata lain, persoalan betul dan salah adalah relatif bagi individu atau masyarakat dan bergantung kepada kepercayaan etika individu atau masyarakat tersebut. Oleh yang demikian, standard moral adalah berbeza dari suatu budaya dengan budaya lain (Donaldson, 1996; Robertson & Crittenden, 2003).

2.1.4 Teori Kontrak Sosial

Thomas Hobbes (1588-1679), ahli falsafah Inggeris yang ternama pada abad ke-17 menyatakan satu cara untuk memahami etika ialah melalui istilah manusia sepenuhnya. Hobbes ialah pemikir moden yang pertama memperkenalkan asas sekular atau etika naturalistik yang melihat manusia secara asasnya sebagai makhluk yang mementingkan diri sendiri yang ingin mencapai kesejahteraan hidup semaksimum yang mungkin dan mengelakkan mudarat (Pojman, 1999). Ini ialah kunci bagi memahami etika

dan etika wujud apabila manusia menyedari apa yang mesti dilakukan untuk hidup sejahtera (Rachels, 2007).

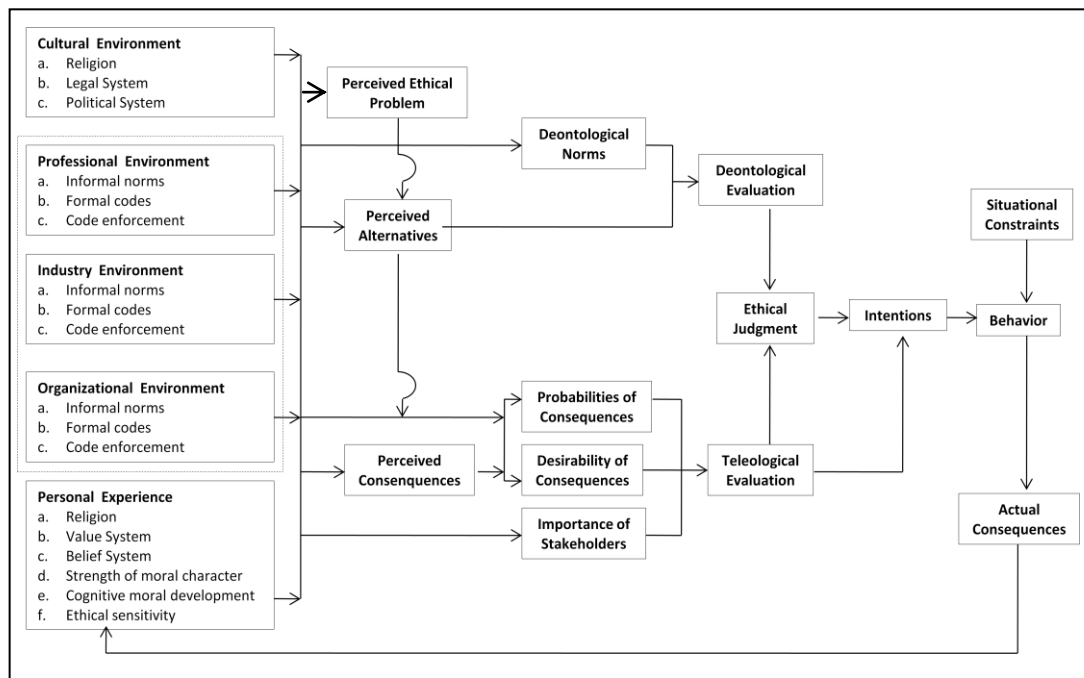
Menurut Rachels (2007), Hobbes berpandangan bahawa setiap manusia akan mendapat kesejahteraan hidup yang lebih besar dalam masyarakat yang saling bekerjasama. Bagaimanapun, masyarakat yang saling bekerjasama hanya akan wujud jika kita menerima peraturan perlakuan tertentu misalnya, peraturan yang menuntut kita bercakap benar, berpegang kepada janji, saling menghormati dan sebagainya (Kymlicka, 1991; Rachels, 2007). Untuk mendapatkan faedah hidup bermasyarakat pula, kita mesti tawar-menawar dan mencapai persetujuan iaitu setiap orang bersetuju untuk mematuhi peraturan tertentu dan orang lain juga melakukan perkara yang sama. Oleh yang demikian, kontrak sosial menjadi asas kepada kemoralan yang boleh ditafsirkan sebagai tidak lebih dan tidak kurang daripada satu set peraturan yang mana setiap manusia yang rasional akan bersetuju untuk mematuhi untuk faedah bersama (Rachels, 2007).

Masalah-masalah yang dihadapi oleh kedua-dua cabang falsafah moral deontologi dan teleologi menyebabkan kebanyakan ahli-ahli falsafah moral menyarankan sistem etika campuran deontologi-teleologi (Hunt & Vitell, 1986). Atas dasar ini jugalah, Hunt dan Vitell (1986) memperkenalkan teori etika mereka yang diringkaskan seperti berikut.

2.2 Teori Etika Hunt-Vitell (1986)

Pada asalnya Teori Etika Hunt-Vitell (1986) dibangunkan bagi menjelaskan fenomena kenapa individu mempunyai pandangan-pandangan yang amat berbeza terhadap isu-isu etika dan untuk menjelaskan tingkah laku beretika/tidak beretika dalam pemasaran. Bagaimanapun, para sarjana memperakukan teori ini benar-benar dapat diaplikasikan dalam proses pembuatan keputusan umum (Hunt dan Vitell, 1993). Steenhaut dan Kenhove (2006) menyatakan teori etika Hunt dan Vitell adalah teori yang paling diterima secara meluas dan memberikan kerangka penting bagi memahami proses pembuatan keputusan etika. Teori etika Hunt dan Vitell (1986;1993) diillustrasikan melalui Rajah 2.1.

Model ini bermula dengan peringkat individu membentuk persepsi bahawa sesuatu aktiviti atau situasi itu melibatkan isu-isu etika, kemudian diikuti dengan persepsi akan pelbagai alternatif atau tindakan yang boleh diambil untuk menyelesaikan masalah etika tersebut. Bagaimanapun adalah tidak mungkin individu mempunyai satu set lengkap yang mengandungi semua alternatif yang mungkin. Maka set yang alternatif yang wujud adalah tidak bersifat sejagat di mana individu yang berbeza mungkin mempunyai set alternatif berbeza atau sebahagiannya berbeza bagi satu situasi yang sama (Hunt & Vitell, 1986).



Note: The portion of the model outside the dashed lines constitutes the general theory. The portion inside the dashed lines individuates the general model for professional and managerial contexts.

Sumber: Hunt dan Vitell (1986; 1993; 2006)

Rajah 2.1

Teori Etika Hunt-Vitell (1986)

Apabila individu telah membentuk persepsi tentang alternatif-alternatif yang mungkin, ia akan membuat penilaian kepada alternatif-alternatif tersebut dengan menggunakan penilaian deontologi dan teleologi. Proses penilaian deontologi melibatkan perbandingan tingkah laku dengan norma-norma deontologi pra-tentu yang mewakili nilai-nilai peribadi atau peraturan tingkah laku. Norma-norma ini merangkumi kepercayaan umum berkaitan perkara-perkara seperti kejujuran, mencuri, menipu dan melayan orang secara adil atau kepada isu-isu khusus seperti tipu daya pengiklanan, keselamatan produk, “kickback” jualan, maklumat sulit, kerahsiaan identiti responden dan kejujuran penemu duga (Hunt & Vitell, 1986). Penilaian teleologi pula mempunyai empat konstruk iaitu, peramalan akibat setiap tingkah laku kepada pelbagai kumpulan *stakeholder*, jangkaan kebarangkalian akibat-

akibat tersebut berlaku kepada setiap kumpulan *stakeholder*, penilaian sama ada sesuatu akibat itu diingini atau tidak diingini dan penilaian kepentingan setiap kumpulan *stakeholder* (Hunt & Vitell, 1993; 2006).

Menurut teori ini penilaian etika terhadap sesuatu alternatif pada masa tertentu lazimnya tidak konsisten dengan niat untuk mengadaptasi alternatif tersebut disebabkan penilaian teleologi secara bebas (sendiri) mempengaruhi niat melalui laluan terus. Kesan ini muncul terutama apabila alternatif tertentu, walaupun tidak semestinya dilihat sebagai paling beretika tetapi memberikan hasil/akibat yang paling dikehendaki (misalnya, alternatif yang kurang beretika mungkin mempunyai akibat positif kepada *stakeholder* penting seperti individu atau organisasi individu tersebut). Bagaimanapun, dalam kebanyakan keadaan niat adalah konsisten dengan penilaian dan tingkah laku etika (Hunt & Vitell, 1986).

Hunt dan Vitell (1986) juga mengaitkan batasan situasi sebagai faktor yang menyebabkan tingkah laku tidak konsisten dengan niat dan pertimbangan etika. Salah satu jenis batasan situasi ialah peluang untuk mengadaptasi alternatif tertentu. Mereka memasukkan faktor batasan situasi berdasarkan hasil kerja Zey-Ferrell *et al.* (1979) yang menguji secara empirikal pengaruh peluang kepada tingkah laku dan hipotesis Newstrom dan Ruch (1975) bahawa percanggahan antara kepercayaan dan tingkah laku adalah fungsi kepada perbezaan peluang.

Setelah tingkah laku dilaksanakan, teori ini mempostulatkan terdapat penilaian terhadap akibat sebenar yang dihasilkan oleh alternatif yang dipilih yang mewakili konstruk pembelajaran utama dalam model ini. Konstruk

akibat sebenar memasuki kembali konstruk pengalaman peribadi. Akhir sekali, model ini mengusulkan bahawa empat konstruk iaitu pengalaman peribadi, norma-norma organisasi, norma-norma industri dan norma-norma budaya memberi kesan kepada persepsi individu terhadap situasi etika, norma-norma deontologi, kebarangkalian akibat, keinginan kepada akibat dan kepentingan *stakeholder*.

Bagi konstruk pengalaman peribadi, Hunt dan Vitell (1986) mengusulkan beberapa dimensi iaitu tahap pembangunan kognitif moral (Kohlberg, 1974), personaliti individu (Hegarty & Sims, 1978; 1979) dan pengalaman hidup individu. Hunt dan Vitell (1986) memasukkan norma-norma industri dan organisasi ke dalam model ini berdasarkan dapatan kajian yang menunjukkan eksekutif atasan dalam keadaan sebenar berperanan sebagai kumpulan rujukan utama dan menjadi sumber penting kepada pengurus-pengurus (Newstrom & Ruch, 1975) dan norma-norma organisasi, iklim etika industri dan iklim etika masyarakat ialah faktor utama yang mempengaruhi keputusan beretika/tidak beretika (Brenner & Molander, 1977). Mereka juga merujuk kajian Dubinsky, Berkowitz dan Rudelius (1980) yang menyarankan kakitangan jualan memerlukan lebih banyak panduan dari organisasi untuk menyelesaikan persoalan etika dan hasil kerja Ferrell dan Weaver (1978) yang mendokumentasikan peranan norma-norma organisasi dalam mempengaruhi standard etika secara empirikal.

Hunt dan Vitell (2006) menguji model ini menggunakan reka bentuk eksperimen dan merumuskan bahawa dapatan mereka menyokong “teras” teori etika mereka iaitu: 1) bagi penilaian etika dan niat, tanda semua

parameter adalah mengikut arah yang dijangka dan signifikan secara statistik; 2) deontologi dan teleologi menjelaskan variasi dalam pertimbangan etika pada nisbah yang tinggi; dan 3) penilaian etika menjelaskan pada kadar yang tinggi variasi dalam niat.

Hunt dan Vitell (1993) menyemak semula model umum mereka dengan memasukkan konstruk persekitaran profesional dan menggantikan konstruk pengalaman peribadi dengan ciri-ciri peribadi ke dalam model ini. Keseluruhan model ini kecuali bahagian dalam garisan terputus-putus mewakili teori pembuatan keputusan etika umum dalam semua konteks.

2.3 Teori Pembangunan Kognitif Moral Kohlberg (1974)

Kohlberg (1974) membangunkan teori pembangunan moral kognitifnya berdasarkan hasil penyelidikan klasik Jean Piaget (1932), *The Moral Judgment of the Child* yang memberikan asas kepada kebanyakan penyelidikan psikologi berkaitan pertimbangan moral (Kurtines & Grief, 1974). Kohlberg kemudian mengembangkan teori ini daripada tiga tahap kepada enam tahap pembangunan moral untuk membolehkan inferens dibuat kepada populasi dewasa (Marnburg, 2001). Menurut Kohlberg dan Hersh (1977), tahap-tahap ini merujuk kepada struktur kognitif pertimbangan seseorang individu yang digambarkan oleh ciri-ciri: 1) individu adalah konsisten dalam peringkat pertimbangan moral mereka; 2) kecuali dalam keadaan ekstrem, perkembangan tahap pembangunan moral sentiasa bergerak ke arah hadapan dan tahap-tahap tidak dilangkahi; dan 3) tahap-

tahap adalah bersifat integrasi hierarki iaitu pemikiran pada tahap lebih tinggi merangkumi pemikiran pada tahap yang lebih rendah.

Kohlberg membahagikan tahap-tahap ini kepada tiga peringkat di mana setiap peringkat mempunyai dua tahap pembangunan. Peringkat-peringkat tersebut ialah: 1) *peringkat pra-konvensional* di mana individu membuat pertimbangan moral berasaskan kepentingan peribadi; 2) *peringkat konvensional* di mana individu membuat pertimbangan atas kesedaran bahawa mereka adalah ahli dalam kumpulan yang berkongsi kepentingan sepunya; dan 3) *peringkat pasca konvensional* di mana individu membuat pertimbangan berdasarkan prinsip dalam usaha mengekalkan standard etika yang menjadi asas pembinaan masyarakat yang adil (Bratton, 2004; Kohlberg & Hersh, 1977).

Pada peringkat pra-konvensional, kanak-kanak bersikap responsif kepada peraturan budaya dan kepada label baik atau buruk, betul atau salah tetapi mentafsirkannya sama ada dalam bentuk akibat fizikal atau hedonistik sesuatu tindakan itu (misalnya, hukuman, ganjaran, pertukaran faedah) atau dalam bentuk kuasa-kuasa fizikal yang dimiliki oleh mereka yang menetapkan peraturan atau label berkenaan. Akibat fizikal yang dihasilkan oleh sesuatu tindakan akan menentukan kebaikan atau keburukan tanpa mengambil kira nilai tindakan tersebut. Mengelak hukuman dan menghormati peraturan tanpa dipersoalkan dinilai atas dasar betul dari kaca mata sendiri, bukan dalam bentuk sikap menghormati peraturan yang menjadi asas peraturan moral (Kohlberg & Hersh, 1977).

Peringkat pra-konvensional merangkumi dua tahap pembangunan moral iaitu: 1) tahap satu: *Orientasi ganjaran dan hukuman*; dan 2) tahap dua: *Orientasi instrumental-relativis*. Pada tahap satu, individu bertingkah laku secara bermoral bagi mengelak hukuman atau padah yang diterima jika bertingkah laku secara tidak bermoral. Individu yang berada pada tahap dua pula membuat pertimbangan moral berasaskan analisis kos-faedah dengan mengutamakan kepentingan diri mereka dan kadang kala mempertimbangkan kepentingan orang lain (Bratton, 2004; Kohlberg & Hersh, 1977).

Individu yang berada pada peringkat konvensional meletakkan pencapaian jangka harap ahli keluarga, kumpulan atau masyarakat yang dianggap penting sebagai asas pertimbangan moral mereka. Berbeza dengan peringkat pra-konvensional, pada peringkat ini individu bukan sahaja cuba memenuhi jangka harap peribadinya dan mematuhi peraturan sosial tetapi juga mempertimbangkan unsur-unsur kesetiaan, secara aktif mempertahankan, menyokong dan menjustifikasikan peraturan sosial, dan mengenal pasti kepentingan individu atau kumpulan yang terlibat (Kohlberg & Hersh, 1977). Dengan kata lain, pada peringkat konvensional, individu mengiktiraf dan menghormati kepentingan orang lain serta menimbang kesan yang diterima oleh orang lain akibat tingkah lakunya. Peraturan, prosedur dan undang-undang menjadi asas bagi individu yang berada pada peringkat ini memahami parameter kewajaran sesuatu tingkah laku (Wimbush, 1999).

Peringkat konvensional merangkumi tahap tiga: *Orientasi kesejajaran (concordance)* atau “good boy – nice girl” dan tahap empat: *Orientasi undang-undang dan peraturan*. Pada tahap tiga, individu bertingkah laku secara bermoral bagi memenuhi kepentingan orang-orang penting di sekeliling mereka. Tingkah laku yang baik adalah tingkah laku yang menyenangkan atau membantu orang lain dan dinilai berdasarkan niat (Kohlberg & Hersh, 1977). Individu pada tahap empat, meletakkan asas pertimbangan moral mereka kepada sama ada untuk memenuhi peraturan sosial atau menunjukkan tanggungjawab mereka kepada masyarakat (Bratton, 2004). Tingkah laku yang betul merangkumi tindakan memenuhi tanggungjawab, menghormati pihak berkuasa dan memenuhi peraturan sosial (Kohlberg & Hersh, 1977).

Pada peringkat pasca konvensional, individu melakukan usaha yang ketara bagi mentakrifkan nilai dan prinsip-prinsip yang sah. Dua tahap pada peringkat pasca konvensional ialah tahap lima: *Orientasi kontrak sosial, legalistik* dan tahap enam: *Orientasi prinsip sejagat*. Pada tahap lima, individu membuat pertimbangan moral berdasarkan hak ahli-ahli masyarakat dan pada tahap enam, individu membuat pertimbangan moral berdasarkan motif untuk mempertahankan prinsip keadilan dan etika sejagat (Kohlberg & Hersh, 1977).

Satu penekanan yang jelas dalam teori moral Kohlberg ialah andaian bahawa individu membuat pertimbangan moral berdasarkan pertimbangan kognitifnya sendiri. Menurut Kohlberg dan Hersh (1977), oleh kerana nilai adalah berbeza-beza mengikut budaya, penyelidikan nilai budaya tidak dapat

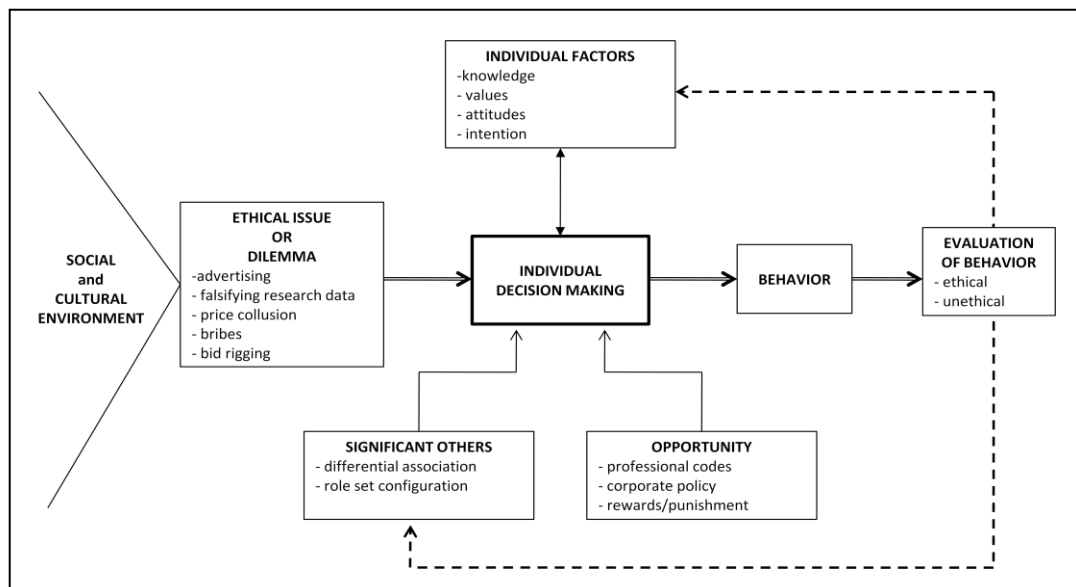
menjelaskan bagaimana individu berinteraksi dengan persekitaran budayanya atau bagaimana seseorang menyelesaikan masalah berkaitan dunia sosialnya. Ini disebabkan penjelasan tersebut memerlukan analisis terhadap pembangunan struktur pertimbangan moral yang universal dalam pelbagai budaya yang tidak dapat dicapai. Kohlberg dan Hersh (1977) menyatakan bahawa kepatuhan kepada norma-norma sosial tertentu tidak semestinya menjurus kepada tingkah laku moral, malahan kadang kala memandu kepada tingkah laku tidak bermoral. Menurut Bratton (2004), Kohlberg menekankan struktur perkembangan kognitif dengan menteorikan bahawa individu itu sendirilah yang membezakan antara salah dan betul melalui proses membuat pertimbangan moral dan bukannya masyarakat.

2.4 Model-Model Pembuatan Keputusan Etika

Model-model pembuatan keputusan etika yang terdapat dalam literatur memberikan pelbagai variabel yang mempengaruhi pilihan etika serta memberikan asas teori bagaimana pembuatan keputusan etika dibuat dalam konteks organisasi (Loe *et al.*, 2000). Model-model yang paling kerap dirujuk oleh penulis dan penyelidik ialah Model Kontingensi Pembuatan Keputusan Etika Dalam Pemasaran (Ferrell & Gresham, 1985), Model Interaksi Individu-Situasi (Treviño, 1986) dan Model Kontingensi Isu (Jones, 1991) yang diringkaskan seperti berikut.

2.4.1 Model Kontingensi Pembuatan Keputusan Etika Dalam Pemasaran (Ferrell & Gresham, 1985)

Model ini tidak menetapkan apa yang beretika atau tidak beretika tetapi coba mengenal pasti penentu tingkah laku. Sama ada tingkah laku tertentu dinilai sebagai beretika atau tidak beretika didefinisikan oleh pemerhati atau peserta. Dengan kata lain, model ini tidak membincangkan doktrin moral tertentu, sebaliknya mengkaji konteks dan variabel yang menentukan keputusan etika dalam proses pengurusan.



Sumber: Ferrell & Gresham (1985)

Rajah 2.2

Model Kontingensi Pembuatan Keputusan Etika dalam Pemasaran (Ferrell & Gresham, 1985)

Model ini adalah berbentuk multidimensi, berorientasikan proses dan bersifat kontingen seperti digambarkan dalam Rajah 2.2. Variabel-variabel dalam model ini dikategorikan kepada variabel kontingensi individu iaitu latar belakang peribadi dan ciri-ciri sosialisasi seperti pendidikan dan pengalaman perniagaan dan kontingensi organisasi yang merangkumi kesan luaran

organisasi kepada pekerja atau organisasi (misalnya, pelanggan dan firma-firma lain) dan kesan intraorganisasi (misalnya, rakan sekerja dan penyelia). Variabel-variabel ini adalah saling bergantung dan pada dasarnya memberi kesan secara langsung atau tidak langsung kepada variabel bersandar iaitu tingkah laku.

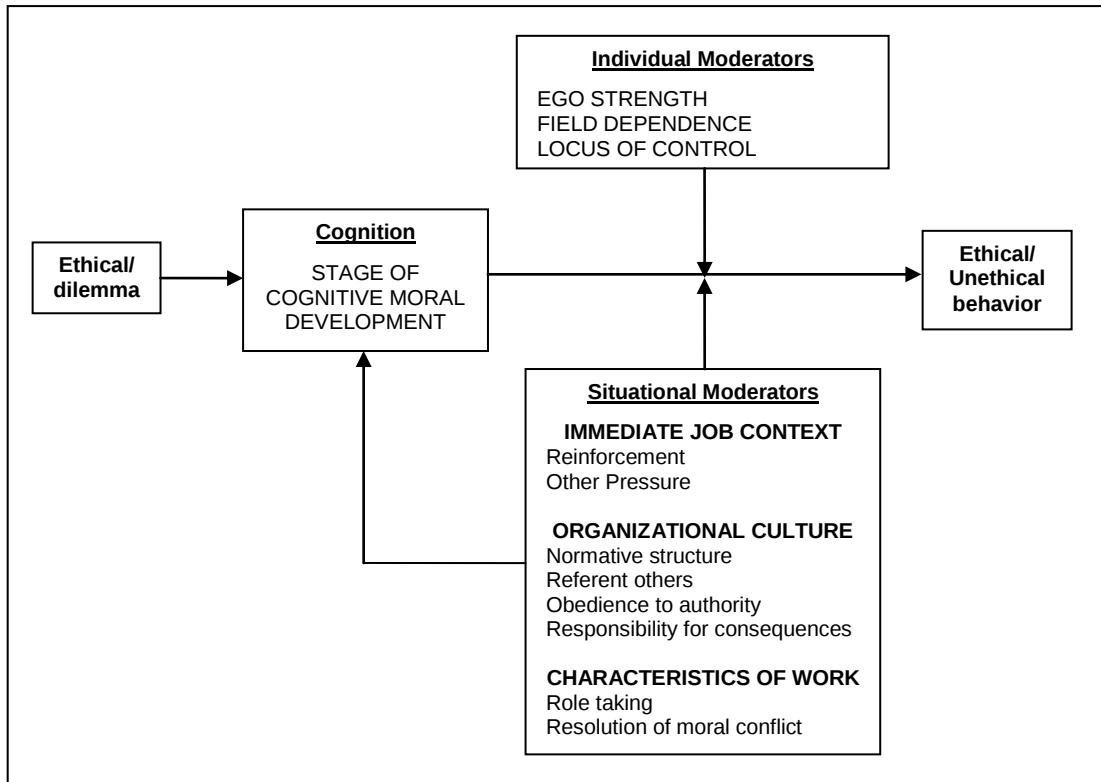
Ferrell dan Gresham (1985) menyatakan terdapat variasi yang luas dalam pembuatan keputusan etika, namun variasi ini bukanlah bersifat rawak. Faktor-faktor individu dipostulatkan berinteraksi dengan faktor-faktor organisasi dalam mempengaruhi pembuatan keputusan individu yang berdepan dengan dilema etika iaitu niat moral individu disederhanakan oleh orang terdekat (*significant others*), penyederhana individu dan peluang. Faktor orang terdekat dikaitkan sebagai penyederhana berasaskan andaian Teori Diferensi Sekutuan (*differential association theory*) dan Teori Konfigurasi Set Peranan (*role set theory*).

2.4.2 Model Interaksi Individu-Situasi (Treviño, 1986)

Model Interaksi Individu-Situasi (*Person-Situation Interactionist Model*) yang dibangunkan oleh Treviño (1986) ialah model pembuatan etika yang paling banyak dirujuk dalam literatur pembuatan keputusan etika (Bartlett, 2003). Treviño (1986) membangunkan model ini kerana ia percaya hasil kerja Kohlberg terlalu menekankan aspek kognisi (cara seseorang berfikir berkaitan pilihan moral) dan mengabaikan tingkah laku sebenar (Christensen, 2008). Menurut Treviño (1986), teori Kohlberg adalah terbatas

kepada kognisi sahaja iaitu bagaimana individu berfikir dalam sesuatu situasi dilema etika, bukan menjelaskan tingkah laku atau apa yang sebenar akan dilakukan dalam situasi tertentu. Oleh yang demikian, hubungan antara pertimbangan moral dengan tindakan tidak didefinisikan dengan jelas oleh teori moral Kohlberg.

Treviño (1986) seterusnya menyatakan bahawa proses kognisi dan tindakan adalah berhubungan disebabkan kecenderungan individu untuk mencapai konsistensi antara fikiran dan tindakan. Walaupun bersetuju dengan teori Kohlberg bahawa individu bertindak balas kepada dilema etika berdasarkan tahap pembangunan moral kognitif, namun Treviño (1986) menyatakan tahap pembangunan kognitif moral semata-mata tidak mencukupi untuk menjelaskan pembuatan keputusan etika. Maka ia mengusulkan bahawa pembuatan keputusan etika dalam organisasi dapat dijelaskan melalui interaksi antara komponen individu dan situasi dengan tahap pembangunan moral individu. Dengan kata lain faktor-faktor individu dan situasi mempengaruhi hubungan antara pertimbangan moral dengan tingkah laku etika seperti ditunjukkan dalam Rajah 2.3.



Sumber: Treviño (1986)

Rajah 2.3
Model Interaksi Individu-Situasi (Treviño, 1986)

Tiga variabel individu iaitu kekuatan ego, pergantungan lapangan (*field dependence*) dan lokus kawalan diusulkan mempengaruhi kognisi individu dalam menentukan apa yang betul dan yang salah. Kekuatan ego adalah konstruk yang berkaitan dengan keyakinan atau kemahiran penswakawalaturan (*self-regulating*). Individu yang mempunyai kekuatan ego yang lebih tinggi diusulkan menunjukkan tindakan yang lebih konsisten dengan pertimbangan moral mereka.

Variabel individu kedua ialah pergantungan lapangan yang merujuk kepada kebergantungan individu kepada sumber rujukan sosial luaran dalam memandu tingkah laku mereka terutama dalam situasi etika yang samar.

Berdasarkan rumusan Witkin dan Goodenough (1977), Treviño (1986) mengusulkan bahawa individu yang memiliki tahap pergantungan lapangan yang lebih rendah akan menunjukkan hubungan antara pertimbangan moral dengan tindakan yang lebih konsisten.

Variabel individu ketiga, lokus kawalan adalah konsep kawalan sendiri yang dibangunkan oleh Rotter (1966) bagi mengukur persepsi individu akan kawalan yang dimiliki mereka terhadap kejadian-kejadian yang berlaku dalam kehidupan mereka. Model ini mengusulkan individu yang memiliki lokus kawalan dalaman iaitu mereka yang lebih yakin sesuatu kejadian adalah dalam kawalan mereka akan menunjukkan hubungan antara pertimbangan moral dengan tindakan yang lebih konsisten.

Menurut Treviño (1986), individu memasuki persekitaran organisasi dengan tahap pembangunan kognitif moral tertentu dan ciri-ciri individu tersendiri. Bagaimanapun, dalam konteks sosial tindakan moral dipengaruhi kuat oleh variabel-variabel situasi. Oleh yang demikian, beliau menegaskan bahawa tingkah laku etika/tidak beretika dalam situasi praktikal bukanlah hasil daripada ciri-ciri individu tertentu semata-mata tetapi hasil daripada interaksi antara individu dan situasi.

Kekuatan pengaruh variabel situasi terhadap individu adalah berbeza-beza mengikut tahap pembangunan kognitif moral mereka. Individu yang berada pada peringkat konvensional (tahap 3 dan 4) diusulkan lebih mudah dipengaruhi sesuatu situasi, sementara individu yang berada pada peringkat berprinsip (tahap 5 dan 6) diusulkan lebih dapat bertahan dalam sesuatu situasi tidak beretika. Treviño (1986) menegaskan kekuatan relatif pengaruh

situasi adalah penting dalam menjelaskan tingkah laku, iaitu kontigensi situasi yang kuat akan membatasi pilihan keputusan individu dan mempengaruhi kecenderungan pilihan individu.

Dalam modelnya, Treviño (1986) mempertimbangkan dua kesan situasi. Pertama, situasi boleh mempengaruhi pembangunan kognitif moral melalui pengalaman kerja iaitu pembangunan moral kognitif individu tidak diandaikan kekal pada sesuatu tahap. Sebaliknya ciri-ciri pekerjaan dan budaya organisasi juga menyumbang kepada pembangunan moral kognitif secara berterusan. Dua ciri pekerjaan yang boleh menyumbang kepada pembangunan moral kognitif ialah peluang pengambilan peranan dan tanggungjawab menyelesaikan persoalan moral.

Treviño (1986) mendefinisikan pengambilan peranan sebagai “pertimbangan kepada perspektif orang lain” (ms. 611). Menurutinya, peluang pengambilan peranan ditentukan oleh tahap kepentingan peranan individu dalam komunikasi dan pembuatan keputusan dalam kumpulan. Maka individu yang menjalankan tugas yang melibatkan pengambilan peranan yang lebih rumit dan kerap diberi tanggungjawab untuk menyelesaikan konflik moral diandaikan berkemungkinan lebih tinggi untuk terus mencapai peningkatan dalam tahap pembangunan kognitif moral.

Kesan situasi kedua yang memainkan peranan penting dalam pembangunan kognitif moral individu ialah budaya organisasi. Treviño (1986) mendefinisikan budaya organisasi sebagai “satu set andaian, nilai dan kepercayaan yang dikongsi oleh anggotanya yang boleh mempengaruhi pemikiran, perasaan dan memandu tingkah laku mereka” (ms. 611). Budaya

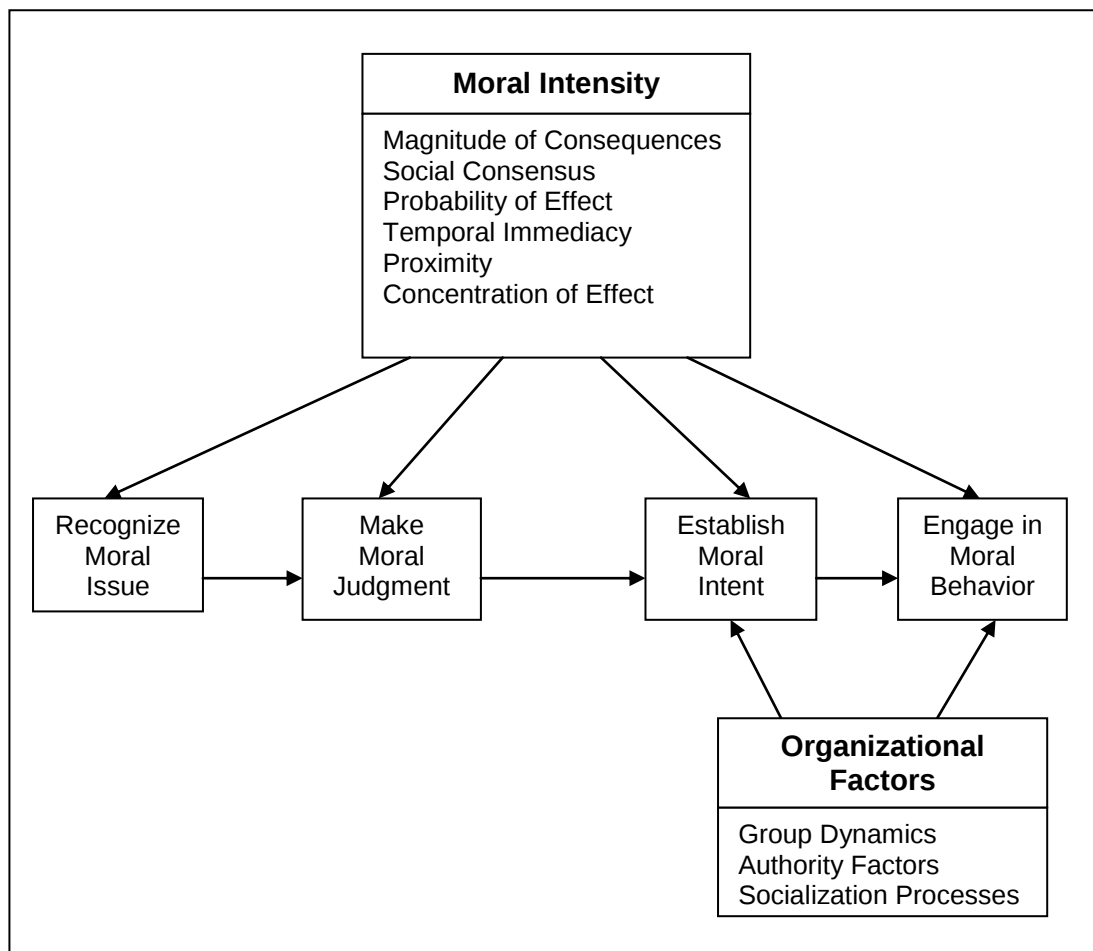
organisasi menyumbang kepada pembangunan kognitif moral dengan menggalakkan pengambilan peranan dan tanggungjawab kepada anggotanya.

Selain mempengaruhi tahap pembangunan kognitif moral, variabel situasi juga diandaikan menyederhanakan hubungan antara kognisi dengan tingkah laku. Treviño (1986) mengandaikan kebanyakan orang dewasa mudah dipengaruhi faktor situasi disebabkan mereka berada pada peringkat pembangunan moral konvensional (tahap 3 dan 4). Beliau mengusulkan empat ciri budaya organisasi yang boleh menyederhanakan hubungan antara kognisi dan tingkah laku ialah struktur normatif organisasi, sumber rujukan (*referent others*), kepatuhan autoriti dan tanggungjawab atas akibat.

Variabel situasi kedua yang diusulkan menyederhanakan hubungan antara kognisi dengan tingkah laku ialah konteks kerja terdekat (*immediate job-context*) yang dijelaskan melalui dua kesan iaitu kontingensi pengukuhan dan tekanan luaran yang lain. Berdasarkan teori pengukuhan yang mengaitkan keputusan tingkah laku dengan akibat yang terhasil daripada tingkah laku tersebut, Treviño (1986) mengusulkan bahawa organisasi boleh mempengaruhi tingkah laku anggotanya melalui sistem ganjaran dan hukuman. Tekanan luaran yang lain pula meliputi tekanan masa, batasan sumber, persaingan dan kos persendirian.

2.4.3 Model Kontingensi-Isu (Jones, 1991)

Model Kontinjen-Isu oleh Jones (1991) dilihat sebagai model sintesis pembuatan keputusan etika yang paling komprehensif dengan mengintegrasikan model-model pembuatan keputusan etika terdahulu dan mewakili kesepakatan variabel-variabel yang mempengaruhi pembuatan keputusan etika (Loe, Ferrell, & Mansfield, 2000). Model Jones (1991) ditunjukkan dalam Rajah 2.4.



Sumber: Jones (1991)

Rajah 2.4
Model Kontingensi-Isu Jones (1991)

Jones (1991) menegaskan, model-model terdahulu gagal mengambil kira faktor keamatan moral yang terkandung dalam isu moral itu sendiri. Menurutnya, keamatan moral adalah komponen penting yang memberi kesan langsung kepada proses pembuatan keputusan etika. Jones menggunakan model Rest (1986) sebagai asas dan memasukkan elemen keamatan moral yang dipostulatkan mempengaruhi secara langsung empat peringkat pembuatan keputusan moral dalam model tersebut.

Jones (1991) merujuk keamatan moral kepada “sejauh mana sesuatu isu moral tertentu dilihat sebagai penting dalam sesuatu situasi”. Menurut Jones, terdapat enam jenis komponen keamatan moral yang harus diberi perhatian iaitu magnitud akibat, konsensus sosial, probabiliti kesan, kedekatan temporal (*temporal immediacy*), kehampiran (*proximity*) dan pemusatan kesan.

Magnitud akibat ditakrifkan sebagai jumlah mudarat dan faedah yang dihasilkan oleh sesuatu tindakan. *Konsensus sosial* merujuk kepada kesepakatan akan baik atau buruk sesuatu alternatif tertentu; *probabiliti kesan* merujuk kepada probabiliti sesuatu tindakan itu akan berlaku dan memberi kesan sebagaimana yang dijangka; *kedekatan temporal* didefinisikan sebagai jangka masa antara waktu tindakan berlaku dengan waktu kesan dihasilkan; *kedekatan* merujuk kepada perasaan keakraban yang dimiliki oleh agen moral dengan mangsa atau penerima faedah dari sesuatu tindakan; dan *pemusatan kesan* didefinisikan sebagai “fungsi songsang” kepada bilangan individu yang menerima kesan daripada sesuatu tindakan.

Jones (1991) menegaskan bahawa konsensus sosial yang tinggi terhadap sesuatu isu moral mengurangkan ambiguiti dalam situasi pembuat keputusan tidak mengetahui apakah etika yang baik (Harrington, 1997). Keamatan moral dikaitkan sebagai faktor individu yang mempengaruhi semua peringkat proses pembuatan keputusan etika individu sementara faktor organisasi (kumpulan dinamik, faktor autoriti dan proses sosialisasi) memainkan peranan dalam dua peringkat iaitu pembentukan niat moral dan pelaksanaan tingkah laku etika.

Selain itu, Jones (1991) menghubungkan faktor organisasi sebagai faktor yang mempengaruhi dua peringkat proses pertimbangan moral iaitu pembentukan niat dan pelaksanaan tingkah laku moral. Menurutnya, tekanan implisit organisasi mungkin memadai untuk menentukan niat moral individu sementara faktor organisasi yang eksplisit boleh mempengaruhi pilihan tingkah laku etika. Bagaimanapun, hanya dua penyelidikan empirikal menguji model ini yang kedua-duanya dijalankan oleh Singer, Mitchell dan Turner (1998). Kedua-dua hasil penyelidikan tersebut menyokong model Jones (1991) dan memberikan konvergen kepada sifat “kontinjen-isu” dalam pembuatan keputusan moral (Whittier *et al.*, 2006).

Teori-teori etika dan model-model pembuatan keputusan etika yang dibincangkan di atas memberikan asas teori bagi menjelaskan proses pembuatan keputusan etika individu. Teori-teori etika menjelaskan proses pertimbangan moral sementara model-model pembuatan keputusan etika pula mengusulkan faktor-faktor yang menentukan tingkah laku etika dalam

konteks organisasi. Perbincangan ini menyediakan skop bagi peninjauan literatur dan asas bagi membangunkan kerangka teori penyelidikan ini.

Seterusnya dibentangkan hasil tinjauan literatur berkaitan faktor-faktor yang dikaitkan sebagai variabel atau konstruk yang mempengaruhi tingkah laku etika individu dalam organisasi. Konsep tingkah laku etika dibincangkan terlebih dahulu bagi membangunkan definisi teoretikal. Kemudian faktor individu dan situasi yang mempengaruhi tingkah etika serta teori-teori yang menjadi asas bagi menjelaskan perhubungan ini dibentangkan.

2.5 Tingkah Laku Etika

Antara kelemahan utama penyelidikan etika ialah kebanyakan penyelidikan tidak memberikan definisi teoretikal tingkah laku etika yang jelas (Ford & Richardson, 1994; O'Fallon & Butterfield, 2005). Oleh yang demikian, bahagian ini akan membincangkan domain yang melingkungi tafsiran tingkah laku etika secara lebih mendalam bagi membangunkan definisi teoretikal tingkah laku etika yang akan digunakan dalam penyelidikan ini. Selepas perbincangan ini, dibentangkan tinjauan literatur penyelidikan berkaitan faktor-faktor yang diteorikan mempengaruhi tingkah laku etika.

Menurut Reynolds dan Ceranics (2007), istilah tingkah laku moral atau etika merujuk kepada domain tingkah laku yang luas yang merangkumi apa-apa tingkah laku yang tertakluk atau dinilai berdasarkan kepada norma-norma yang diterima umum (Hegarty & Sims, 1979; Treviño, Weaver & Reynolds, 2006). Kepelbagaian fokus kajian dalam pelbagai disiplin telah membawa

kepada penggunaan istilah-istilah lain yang kadang kala saling bertindih dan ditukar ganti dengan tingkah laku etika. Misalnya beberapa penyelidik (misalnya Raelin, 1984; Boyce & Slora; 1993; Kidwell & Martin, 2005) merujuk amalan tidak beretika di tempat kerja sebagai tingkah laku menyimpang sementara penyelidik lain pula membezakannya (misalnya, Robinson & Bennett, 1995; Sims, 2002).

Tingkah laku menyimpang atau tingkah laku antisosial atau ketidaksopanan (*incivility*) di tempat kerja didefinisikan sebagai tingkah laku sukarela yang melanggar norma-norma penting organisasi yang boleh mengancam kedudukan organisasi, anggota-anggotanya atau kedua-duanya sekali (Robbins & Judge, 2007; Robinson & Bennett, 1995). Bennett dan Robinson (2000) menegaskan bahawa tingkah laku menyimpang adalah berbeza dengan tingkah laku etika kerana ia merujuk secara khusus kepada pelanggaran norma-norma organisasi, sementara tingkah laku etika merujuk kepada tingkah laku yang salah atau betul dalam terma keadilan, undang-undang atau garis panduan lain yang menentukan kemoralannya.

Beberapa aspek tingkah laku lain yang lebih khusus yang menjadi fokus penyelidik iaitu salah laku (Vardi & Weitz, 2004), tingkah laku jenayah (Kacmar & Carlson, 1997; Sutherland, 1940), pelanggaran peraturan (Tyler & Blader, 2005), ketidakpatuhan (Neill, Stovall, & Jinkerson, 2005), lencongan tingkah laku di tempat kerja (Hollinger & Clark, 1982), penipuan (Grover, 1993; Grover & Hui, 1994), sabotaj (Analoui, 1995), rasuah (Anand, Ashforth & Joshi, 2005), penyelewengan/fraud (Albrecht, Albrecht, & Albrecht, 2006; Wolfe & Hermanson, 2004), tingkah laku anti sosial (Giacolone & Greenberg,

1997), mencuri (Greenberg, 2002; Leming, 1980; McClurg & Butler, 2006), dan *kickback* (Hegarty & Sims, 1979).

Berdasarkan tafsiran dan domain tingkah laku yang telah dibincangkan, dapat dirumuskan bahawa semua jenis tingkah laku yang dikaji oleh penyelidik-penyelidik terdahulu adalah menepati definisi tingkah laku tidak beretika. Ini disebabkan semua jenis tingkah laku tersebut terikat dengan penilaian berasaskan peraturan, standard atau norma-norma moral umum. Maka definisi teoretikal tingkah laku etika bagi penyelidikan ini ialah apa-apa tingkah laku dalam lingkungan organisasi yang terikat kepada penilaian etika dan dinilai sama ada beretika atau tidak beretika berdasarkan norma-norma moral atau etika, standard moral dan peraturan umum yang digunakan dalam organisasi. Sesuatu tingkah laku dikatakan beretika jika mematuhi norma-norma, standard dan peraturan moral yang digunakan dalam organisasi dan tidak beretika jika tidak mematuhi atau melanggarnya.

2.6 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Tingkah Laku Etika

Secara umumnya, tumpuan penyelidikan etika boleh dikelaskan ke dalam empat kategori umum berasaskan model empat peringkat Rest (1976) iaitu: 1) kesedaran moral; 2) pertimbangan moral; 3) niat moral; dan 4) tindakan/tingkah laku moral. Tinjauan literatur oleh O'Fallon dan Butterfield (2005) mendapati majoriti penyelidikan empirikal meletakkan komponen pertimbangan moral (185 penyelidikan) diikuti niat moral (86 penyelidikan) dan tingkah laku moral/etika (85 penyelidikan) sebagai variabel bersandar.

Dalam era separuh bahagian pertama 1980an penyelidikan etika memberi fokus kepada variabel individu sebagai penentu kepada tindakan moral (McMahon & Harvey, 2007) dan secara relatifnya mengabaikan faktor-faktor kontekstual atau situasi (Kurtines, 1986). Penyelidikan dalam era ini didominasi tiga perspektif teori iaitu pendekatan pembangunan kognitif moral (misalnya, Kohlberg, 1984; Piaget 1932/1965), pendekatan perbezaan kecenderungan (*trait*) individu (misalnya, Hoffman, 1975; Hogan, 1973; Staub, 1984), dan pendekatan tingkah laku (*behavioral*) dan pembelajaran (misalnya, Burton, 1976; Liebert, 1984; Mischel & Mischel, 1976). Namun majoriti penyelidikan menggunakan konstruk pembangunan kognitif moral Kohlberg (1974) sebagai asas bagi menjelaskan fenomena kenapa sebilangan individu bertingkah laku beretika manakala sebahagian lagi tidak (Bratton, 2004; Fraedrich, Throne, & Ferrell, 1994).

Menurut Stead, Worrell, Spalding dan Stead (1987), rumusan daripada penyelidikan tentang peranan faktor-faktor individu terhadap tingkah laku tidak beretika adalah tidak jelas dan persoalan sama ada variabel situasi atau variabel individu yang menentukan tingkah laku melalui perdebatan panjang dalam bidang psikologi sosial. Treviño dan Youngblood (1990) menyatakan penyelidikan-penyelidikan dalam era awal 1980an kebanyakannya berkisar kepada isu "*bad apple versus bad barrel*", iaitu perdebatan sama ada tingkah laku tidak beretika adalah akibat langsung daripada faktor individu atau faktor situasi.

Dalam era separuh bahagian kedua 1980an berlaku transformasi dalam penyelidikan etika di mana pendekatan teori tradisi mengalami perubahan dengan kemunculan perspektif baru (Kurtines & Gewirtz, 1995). Menurut Stead *et al.*, (1987), dua aliran utama yang mendominasi penyelidikan dalam era ini ialah: (1) variabel individu dan situasi berinteraksi untuk dalam menentukan tingkah laku etika (misalnya, Jones, 1991; Terborg, 1981; Treviño, 1986); dan (2) tingkah laku tersebut bukanlah disebabkan oleh perbezaan individu tetapi adalah dipelajari secara sosial melalui tiga variabel situasi iaitu kontingensi pengukuhan, sejarah pembelajaran dan pengaruh pelaziman (*vicarious*) dengan orang-orang terdekat (Jones, 1991; Luthans & Kreitner, 1985).

Perkembangan ini meningkatkan tekanan kepada perlunya model-model teoretikal yang lebih bersepadu dibangunkan dan sarjana-sarjana etika mula memberi perhatian secara eksplisit kepada variabel-variabel kontekstual atau situasi (Kurtines, 1986). Model-model pembuatan keputusan etika yang dibangunkan dalam era ini umumnya mengintegrasikan variabel individu dan situasi dalam proses pembuatan keputusan etika individu (misalnya, Bommer, Gratto, Gravander, & Tuttle, 1987; Ferrell & Gresham, 1985; Hunt & Vitell, 1986; Jones, 1991; Treviño, 1986). Pada era 1990an dan seterusnya, literatur etika umumnya terus berpegang kepada pandangan bahawa keputusan etika individu ialah hasil daripada kombinasi faktor individu dan situasi (misalnya, Bartlett, 2003; Fraedrich, 1992; Jones & Kavanagh, 1996; Stead, Worrell, & Stead, 1990; Treviño, 1986; Treviño & Youngblood, 1990; Whittier *et al.*, 2006).

Oleh kerana objektif penyelidikan ini adalah untuk menyiasat variabel individu dan situasi yang berpotensi mempengaruhi tingkah laku etika, maka tumpuan diberikan kepada literatur yang meletakkan tingkah laku etika sebagai pemboleh ubah bersandar. Tinjauan ini akan mengenal pasti faktor-faktor yang diteorikan mempengaruhi tingkah laku etika, sama ada secara langsung mahupun secara interaksi. Hasil daripada tinjauan ini memberikan justifikasi untuk membangunkan hipotesis penyelidikan dan pemilihan variabel-variabel penentu dan penyederhana tingkah laku etika dalam model penyelidikan.

Dalam tesis ini, istilah moral dan etika akan ditakrif sebagai membawa maksud umum yang sama dan akan digunakan secara silih berganti disebabkan sebahagian literatur yang ditinjau (misalnya, Curzer, 1999; Donaldson, 1989; Jones, 1991; Pojman, 1998; Reynolds & Ceranics, 2007) menggunakan istilah moral bagi merujuk kepada etika dan sebaliknya. Tambahan pula, walaupun terdapat banyak pihak yang membezakan terma moral dan etika, namun ahli-ahli falsafah cenderung untuk menggunakan terma etika sebagai terma umum yang merujuk kepada kepercayaan moral dan teori etika (*cf.* Beauchamp & Bowie, 1997, ms. 2).

2.6.1 Hubungan Antara Faktor Individu dan Demografi Dengan Tingkah Laku Etika.

Menurut O'Fallon dan Butterfield (2005), faktor individu yang paling konsisten menunjukkan kesan langsung dalam penyelidikan etika ialah pertimbangan moral, lokus kawalan dan tahap Machiavellianisme. Selain daripada itu penyelidik turut memberi tumpuan signifikan kepada beberapa faktor demografi seperti jantina, umur, kewarakan, tahap pendidikan dan pengalaman kerja.

2.6.1.1 Pertimbangan Moral

Secara teori dan empirikal, pertimbangan moral adalah peringkat yang sangat kritikal dalam proses pembuatan keputusan etika. Oleh yang demikian, hasil tinjauan literatur berkaitan faktor pertimbangan moral dibentangkan dalam dua bahagian utama iaitu: 1) proses pertimbangan moral; dan 2) hubungan antara pertimbangan moral dengan tingkah laku etika.

2.6.1.1.1 Proses Pertimbangan Moral

Harrington (1977) merujuk pertimbangan moral kepada proses menilai betul atau salah dan baik atau buruk sesuatu tindakan. Waterman (1988) mendefinisikannya sebagai proses kognitif yang digunakan dalam pembuatan keputusan yang mempunyai implikasi moral sementara Hunt dan

Vitell (1986) merujuk pertimbangan moral kepada proses individu menentukan standard moral mereka, membentuk niat moral dan pilihan keputusan untuk melakukan tindakan beretika atau tidak beretika. Berdasarkan definisi yang diberikan oleh beberapa sarjana ini, pertimbangan moral dalam penyelidikan ini didefinisikan proses individu menilai sama ada sesuatu tindakan, tingkah laku atau situasi yang mempunyai implikasi moral sebagai beretika atau tidak beretika.

Falsafah moral memberikan asas penting kepada penyelidikan etika (Fraedrich *et al.*, 2002; Robertson & Crittenden, 2003) yang mana setiap satu daripada pelbagai cabang falsafah moral mengenal pasti asas yang berbeza dalam merasionalkan keputusan etika (Robertson & Crittenden, 2003). Falsafah moral dikaitkan dengan pembuatan keputusan etika melalui peranannya dalam menentukan standard yang digunakan oleh individu dalam pertimbangan moral, pembentukan niat dan penilaian akibat sesuatu tindakan (Ferrell, Gresham, & Fraedrich, 1989; Kleiser, Sivadas, Kellaris, & Dahlstrom, 2003; Singhapakdi, Kraft, Vitell, & Rallapalli, 1995).

Teori-teori etika perniagaan moden juga umumnya mengandaikan kebanyakan individu menggunakan panduan atau peraturan yang berasaskan falsafah moral yang berbeza apabila berdepan dengan situasi etika (Lu & Lu, 2010). Penyelidik-penyelidik terdahulu juga menegaskan bahawa memahami perbezaan dalam pertimbangan etika individu adalah amat kritikal disebabkan individu yang mendukung ideologi etika yang berbeza dijangka menilai dan membuat kesimpulan yang berbeza tentang

sesuatu isu etika (misalnya, Barnett, Bass, & Brown, 1994; Ramsey, Marshall, Johnston, & Deeter-Schmelz, 2007).

Menurut Ferrell *et al.* (1989), standard moral memainkan peranan mensosialisasikan individu supaya berfikir dan bertindak secara beretika walaupun individu tersebut mungkin tidak menyadari bahawa standard ini telah mereka pelajari sama ada dalam lingkungan keluarga, kumpulan kerja atau melalui pendidikan formal. Kleiser *et al.*, (2003) mengenal pasti empat sumber perbezaan pertimbangan etika iaitu latar belakang, tahap pembangunan kognitif moral, pertimbangan yang berat sebelah (*bias*) dan standard moral yang digunakan.

Secara umumnya dua asas teori yang berbeza digunakan oleh penyelidikan untuk menjelaskan proses pertimbangan moral individu. Pendekatan pertama menggunakan teori falsafah moral (misalnya, Fraedrich & Ferrell, 1992a; Hunt & Vitell, 1986; Mayo & Marks, 1990; Rallapalli, Vitell, & Barnes, 1998) dan pendekatan kedua menggunakan teori psikologi yang didominasi teori pembangunan kognitif moral Kohlberg (misalnya, Abdullah, 2000; Au & Wong, 2000; Jones, 1991; Muhammad Fuad, 2005; Rest, 1986; Treviño, 1986). Namun pendekatan yang lebih popular dan digunakan secara meluas ialah pendekatan kedua (Bratton, 2004; Fraedrich *et al.*, 1994).

Walaupun Au dan Wong (2000) melaporkan perhubungan negatif antara pembangunan moral kognitif dengan pertimbangan moral, penyelidikan-penyelidikan lain umumnya menyokong teori Kohlberg yang mempostulatkan hubungan positif antara tahap pembangunan moral dengan pertimbangan

atau niat moral individu (misalnya, Barnett, Bass, Brown, & Hebert, 1998; DeConcink & Lewis, 1997; Rallapalli *et al.*, 1998; Wagner & Sanders, 2001).

Penyelidikan yang meletakkan teori-teori falsafah moral sebagai teori asas bagi menjelaskan proses pertimbangan etika pula boleh dibahagikan kepada dua pendekatan. Pertama, pendekatan yang menggunakan teori-teori falsafah moral deontologi dan teleologi secara langsung (misalnya, DeConcink & Lewis, 1997; Rallapalli *et al.*, 1998; Shapeero, Koh, & Killough, 2003) sementara pendekatan kedua menggunakan konsep etika ideologi yang diperkenalkan oleh Forsyth (1980).

Fritzsche dan Baker (1984) menyatakan bahawa kebanyakan individu dipandu oleh falsafah moral dalam pembuatan keputusan etika mereka di mana falsafah moral utilitarian adalah yang paling dominan di kalangan pengurus-pengurus perniagaan. Menurut Fraedrich dan Ferrell (1992a), apabila individu-individu bertindak mengikut cara tertentu dalam sesuatu situasi etika, mereka boleh menjelaskan tindakan mereka tersebut berasaskan falsafah moral peribadi mereka. Pandangan ini disokong oleh Wiley (1995) yang menyatakan penyelidikan-penyelidikan merumuskan falsafah moral mewakili dengan tepat struktur etika normatif individu.

Di antara pelbagai teori dan model pembuatan keputusan etika yang terdapat dalam literatur, teori Hunt dan Vitell (1986) adalah yang paling eksplisit menekankan peranan falsafah moral dalam proses pertimbangan individu. Menurut teori ini, individu membuat pertimbangan moral dengan menilai baik atau buruk, betul atau salah sesuatu tindakan (deontologi) dan kesan yang dihasilkan oleh sesuatu tindakan tersebut (teleologi). Dengan kata lain,

pertimbangan moral ialah fungsi kepada kedua-dua falsafah moral, deontologi dan teleologi (DeConinck & Lewis, 1997) dan kekuatan pegangan falsafah moral ini adalah berbeza antara individu dan antara isu etika yang berbeza (Hunt & Vitell, 1986; 1993).

Walaupun secara teorinya, kecenderungan pegangan falsafah moral individu merupakan elemen penting dalam proses pertimbangan etika individu, namun bilangan penyelidikan empirikal yang meletakkan teori falsafah moral sebagai asas bagi menjelaskan tingkah laku etika adalah amat terbatas. Penyelidikan yang ditemui kebanyakannya adalah bersifat preskriptif atau normatif iaitu membincangkan tingkah laku atau tindakan “yang harus” bukan “yang sebenar” dilakukan. Umumnya penyelidikan yang ditemui menyokong hubungan antara falsafah moral dengan tingkah laku etika. Misalnya, penyelidikan tinjauan (misalnya, Arlow & Ulrich, 1980; Baumhart, 1961; Brenner & Molander, 1977; Posner & Schmidt, 1984) dan penyelidikan makmal (Hegarty & Sims, 1978; 1979; Worrell, Stead, Stead & Spalding, 1985) merumuskan falsafah moral mempengaruhi dengan kuat keputusan etika (Stead *et al.*, 1987).

Walaupun dengan bilangan yang agak terbatas, penyelidikan empirikal yang ditemui secara umumnya menyokong teori yang mengaitkan pegangan falsafah moral yang berbeza membawa kepada kesimpulan yang berbeza (misalnya, Barnett *et al.*, 1994; 1996; Bass, Barnett, & Brown, 1998; 1999; Butz & Lewis, 1996; Davis, Johnson, & Ohmer, 1998; Elias, 2002; Forsyth, 1980; Forsyth & Berger, 1982; Forsyth, Nye, & Kelley, 1988; Stead *et al.*, 1987; 1990) yang seterusnya membentuk tingkah laku moral (Treviño *et al.*,

2006; Reynolds & Ceranic, 2007). Penyelidikan empirikal ini juga secara konsisten menyokong teori Hunt-Vitell (1986) yang mempostulatkan bahawa pertimbangan moral ialah fungsi kepada falsafah deontologi dan teleologi. Misalnya, Mayo dan Marks (1990) melaporkan falsafah moral deontologi dan teleologi mempengaruhi secara signifikan pertimbangan moral. DeConcinck dan Lewis (1997) juga merumuskan bahawa kedua-dua pendekatan falsafah moral deontologi dan teleologi meramalkan pertimbangan moral pengurus-pengurus jualan, yang mana pendekatan falsafah deontologi lebih mempengaruhi peramalan pertimbangan moral berbanding pendekatan teleologi.

Shapeero *et al.* (1997) mendapati pegangan individu falsafah deontologi dan teleologi ialah peramal niat tingkah laku etika yang signifikan di mana kebarangkalian individu yang berpegang kepada falsafah deontologi untuk berniat melakukan tingkah laku tidak beretika adalah lebih kecil berbanding individu yang kuat berpegang kepada falsafah teleologi. Rallapalli *et al.* (1998) menguji model konsepsi yang menggabungkan norma-norma deontologi, penilaian teleologi, pertimbangan etika dan niat etika. Berdasarkan sampel bersaiz 249 yang terdiri daripada pegawai-pegawai pemasaran profesional, kajian mereka mendapati pertimbangan dan niat etika pegawai-pegawai pemasaran adalah dipengaruhi secara bersama oleh norma-norma deontologi dan penilaian teleologi mereka. Kajian mereka juga mendapati faktor situasi, iklim etika organisasi dan iklim etika profesional memberi kesan penyederhana kepada proses pembuatan keputusan etika. Bagaimanapun, kesan ini bergantung kepada bentuk dilema etika yang terlibat secara khusus.

Hasil penyelidikan Reidenbach dan Robin (1988) yang menunjukkan individu *“do not use clearly delineated concepts of ethical philosophy in making ethical evaluations of marketing activities”* (ms. 878) menyarankan bahawa hanya bilangan kecil individu adalah teleologis atau deontologis sepenuhnya (Barnett *et al.*, 1994) dan dengan itu menyokong pendekatan falsafah campuran dalam teori Hunt dan Vitell (1986;1993). Beberapa penyelidik (Barnett *et al.*, 1994; Ferrell & Gresham, 1985; Fritzsche & Becker, 1984; Mayo & Marks, 1990) turut membangkitkan isu kesukaran untuk mengaplikasikan teori falsafah moral tradisional ke dalam situasi dilema etika sebenar. Ketidakpuasan hati terhadap pendekatan deontologi dan teleologi telah membawa kepada pertimbangan kepada cabang falsafah yang lain seperti skeptisisme etika yang mengandaikan bahawa adalah mustahil untuk membangunkan atau mematuhi prinsip moral sejagat berdasarkan pendekatan deontologi atau teleologi semasa membuat pertimbangan moral (Barnett *et al.*, 1994).

Menurut Barnett *et al.* (1996), falsafah moral deontologi dan teleologi adalah non-relativistik disebabkan kedua-duanya mendukung prinsip moral sejagat iaitu pendekatan teleologi berteraskan analisis akibat dan deontologi berteraskan undang-undang tabii. Pelbagai cabang etika skeptisisme pula adalah bersifat relativistik disebabkan ia menolak peraturan moral sejagat. Menurut mereka lagi, falsafah moral deontologi secara umumnya ialah falsafah bersifat idealistik yang memberi tumpuan utama kepada kebajikan individu, menganggap setiap orang adalah sebagai matlamat bukan sebagai alat untuk mencapai matlamat. Sebaliknya falsafah teleologi adalah bersifat pragmatik iaitu membenarkan kemungkinan tindakan yang boleh

memberikan mudarat kepada orang lain masih boleh dianggap sebagai beretika jika kesan positif yang dihasilkan mengatasi kesan negatif. Teori-teori etika skeptisisme pula terletak dalam julat amat idealistik hingga kepada pragmatik sepenuhnya.

Schlenker dan Forsyth (1977) memperkenalkan konsep falsafah moral peribadi atau ideologi etika yang berteraskan teori deontologi, teleologi dan skeptisisme moral (Barnett *et al.*, 1994;1996; Bass *et al.*, 1999). Menurut Barnett *et al.* (1994) perbezaan cabang falsafah moral ini pada asasnya terletak pada tahap kecenderungan individu untuk menerima atau menolak konsep falsafah moral sejagat dan tahap idealistik atau pragmatik individu terhadap akibat sesuatu tindakan. Forsyth (1980) kemudian mengusulkan bahawa falsafah moral peribadi individu boleh dijelaskan secara parsimoni dengan mengambil kira dua faktor iaitu tahap relativistik dan idealistik individu. Berikut diberikan ringkasan dimensi idealisme dan relativisme yang menjadi asas kepada konsep ideologi etika Forsyth (1980).

Idealisme didefinisikan sebagai tahap kepercayaan individu bahawa tindakan yang betul dari segi etika secara konsisten akan membuahkan hasil yang diinginkan (Forsyth, 1980). Prinsip utama idealisme ialah pertimbangan kepada kebajikan orang lain (Barnett *et al.*, 1996; Forsyth, 1992). Individu yang memiliki tahap idealisme tinggi percaya tindakan yang boleh memudaratkan orang lain selalunya boleh dielakkan (Forsyth, 1992). Individu yang memiliki tahap idealisme rendah pula berpandangan bahawa kemoralan menuntut tindakan yang konsisten dengan prinsip, norma-norma atau peraturan (Forsyth, 1992), tidak menekankan pencapaian sesuatu yang

ideal tetapi mengandaikan mudarat kadangkala perlu untuk menghasilkan kebaikan (Forsyth, 1980; 1992; Forsyth *et al.*, 1988).

Relativisme mewakili dimensi peraturan sejagat dan didefinisikan sebagai tahap individu secara kognitif menerima atau menolak prinsip-prinsip moral sejagat sebagai asas dalam pembuatan keputusan etika mereka (Forsyth, 1980). Individu relativistik mendukung falsafah moral peribadi berdasarkan skeptisisme (kewahaman) yang menolak penggunaan peraturan atau standard moral sejagat dan lebih menekankan aspek situasi berbanding prinsip etika dalam menilai sesuatu tindakan moral. Sebaliknya individu non-relativistik berpegang kuat kepada kepercayaan bahawa peraturan moral mutlak adalah panduan yang boleh digunakan bagi menentukan kemoralan sesuatu tindakan (Barnett *et al.*, 1996).

Forsyth (1980) kemudian membangunkan taksonomi falsafah moral peribadi atau ideologi etika individu. Menurutnya, ideologi etika individu boleh diklasifikasikan kepada empat kategori berasaskan dua dimensi utama iaitu pertimbangan kepada prinsip (relativisme) dan pertimbangan kepada kebajikan manusia (idealisme). Empat kategori tersebut ialah situasionis, subjektivis, absolutis dan eksepsionis yang diringkaskan dalam taksonomi falsafah moral peribadi (Forsyth, 1980) seperti dalam Jadual 2.1.

Jadual 2.1
Taksonomi Falsafah Moral Peribadi

High Relativism		Low Relativism
High Idealism	Situationist	Absolutist
	Rejects moral rules	Assumes that the best possible outcome can always be achieved by following universal moral rules
	Advocates personal analysis of each act in each situation	Deontologist
	Relativistic	
Low Idealism	Idealistic skeptic	
	Subjectivist	Exceptionist
	Appraisals based on personal values and perspective rather than universal moral principles.	Moral absolutes guide judgment but pragmatically open to exceptions to these standard
Low Idealism	Ethical egoist	Teleologist; utilitarian

Sumber: Forsyth (1981) dalam Tansey, Brown, Hyman dan Dowson (1994)

a) Tahap Relativisme Tinggi

Dua kategori yang termasuk dalam golongan tahap relativisme tinggi adalah *situasionis* dan *subjektivis* yang dikaitkan dengan falsafah etika skeptisisme iaitu mengakui bahawa terdapat beberapa cara yang berbeza untuk menilai kemoralan dan skeptis terhadap penggunaan prinsip-prinsip etika tertentu. Tipologi kecenderungan etika ini juga mengusulkan bahawa individu relativis boleh menunjukkan tahap idealisme tinggi atau rendah yang menjadi ciri yang membezakan antara individu situasionis dan subjektivis.

Situasionis ialah individu yang mengelak penggunaan prinsip moral sejagat (relativisme tinggi) tetapi masih menekankan bahawa akibat positif yang memberi manfaat kepada semua pihak masih dapat dicapai melalui tindakan yang betul tanpa mengambil kira *maxim* moral (idealisme tinggi). Pendekatan yang digunakan oleh individu situasionis adalah mirip kepada pendekatan falsafah skeptisisme, utilitarian peraturan dan pluralisme nilai.

Subjektivis seperti juga situasionis menolak prinsip moral (relativisme tinggi), tetapi tidak bersikap positif kepada pencapaian hasil positif kepada semua orang yang terlibat (idealisme rendah). Individu situasionis melihat sesuatu keputusan moral mereka adalah bersifat subjektif dan meletakkan asas pertimbangan kepada nilai-nilai peribadi dan praktikal. Oleh itu, penilaian terhadap seseorang individu tidak boleh dibuat berasaskan suatu prinsip moral yang mutlak dan sesuatu penilaian moral itu tidak sah kecuali sebagai rujukan kepada tindakan individu tertentu sahaja. Subjektivis melihat kesan tindakan kepada orang lain selari dengan pandangan falsafah moral egoisme iaitu setiap orang harus melakukan tindakan yang boleh meningkatkan kepentingan diri mereka sendiri, bukannya untuk menghasilkan kebaikan kepada orang lain.

b) Tahap Relativisme Rendah

Dua kategori pegangan etika dalam kategori ini ialah absolutis dan eksepsionis. *Absolutis* merujuk kepada individu yang percaya bahawa seseorang harus berusaha untuk mencapai hasil positif (idealisme tinggi) tetapi pada masa yang sama mengekalkan pegangan kuat kepada prinsip moral umum (relativisme rendah). Oleh yang demikian, absolutis menunjukkan kecenderungan mendukung falsafah moral deontologi yang menolak penggunaan akibat sesuatu tindakan sebagai asas bagi menilai kemoralan sebaliknya membuat pertimbangan moral berdasarkan peraturan moral sejagat yang mutlak.

Eksepsionis berkongsi pandangan dengan absolutis dari segi penilaian tinggi kepada prinsip moral mutlak, tetapi mereka tidak bersikap idealistik. Eksepsionis tidak percaya bahawa sesuatu mudarat dapat dielakkan iaitu orang yang tidak bersalah selalu dilindungi atau memberikan risiko kepada kebajikan orang lain adalah salah. Dengan kata lain, walaupun mengutamakan ketetapan moral tetapi mereka membenarkan pengecualian pemakaiannya atas sebab-sebab praktikal. Menurut Forsyth (1980), eksepsionis adalah sepadan dengan falsafah moral teleologi disebabkan mereka menekankan kemoralan sesuatu tindakan bergantung kepada akibat tindakan tersebut. Beliau seterusnya mengusulkan bahawa eksepsionis ialah pendukung falsafah utilitarian peraturan yang percaya bahawa prinsip moral mutlak adalah penting tetapi mesti digunakan secara pragmatik.

Penyelidikan secara konsisten menyokong hubungan positif antara tahap idealisme dengan pertimbangan moral individu. Forsyth (1980;1985) mendapati individu yang menunjukkan skor idealisme yang tinggi membuat penilaian lebih tegas terhadap tingkah laku tidak beretika. Yungwook (2003) merumuskan individu yang memiliki tahap idealisme tinggi atau kurang relativis cenderung untuk membuat pertimbangan moral yang lebih tegas. Bass *et al.* (1999) juga mendapati pengurus yang memiliki tahap idealisme tinggi melihat tindakan yang dipersoalkan sebagai lebih tidak beretika.

Dalam kajian terhadap pelaporan tingkah laku etika di kalangan rakan sebaya (*peer reporting*), Barnett *et al.* (1996) mendapati idealisme dikaitkan secara positif dengan penilaian bahawa tindakan melaporkan salah laku rakan sebaya adalah beretika. Individu yang memiliki tahap idealisme tinggi menilai tindakan melaporkan salah laku rakan sebaya adalah beretika disebabkan individu yang idealistik percaya bahawa penipuan pelajar akan memberi akibat buruk kepada orang lain dan memberikan kelebihan secara tidak adil kepada individu yang melakukan penipuan. Oleh yang demikian, idealis melihat tindakan melaporkan salah laku sebagai suatu cara untuk mencapai hasil positif kepada kumpulan individu yang lebih besar.

Barnett *et al.* (1994) juga mendapati pertimbangan etika individu berkaitan pelbagai isu perniagaan ialah fungsi kepada ideologi etika di mana idealisme dikaitkan secara signifikan dengan 20 daripada 26 senario yang digunakan dalam penyelidikan mereka, sementara relativisme pula tidak dapat dikaitkan dengan mana-mana senario. Bagaimanapun, dalam analisis yang menggunakan empat kategori ideologi etika sebagai variabel tidak

bersandar, mereka mendapati perbezaan signifikan ditunjukkan oleh tahap relativisme. Di antara empat jenis pegangan etika, individu absolutis didapati menilai kebanyakan kes yang diuji sebagai lebih tidak beretika berbanding individu situasionis, subjektivis dan eksepsionis.

Barnett *et al.* (1998) juga mendapati pertimbangan moral pegawai-pegawai pemasaran berkaitan sesuatu situasi dapat dibezakan berdasarkan ideologi etika mereka. Dapatan kajian mereka menunjukkan individu absolutis menilai tiga situasi yang samar dari segi etika sebagai paling tidak beretika, terdapat perbezaan signifikan antara absolutis dengan subjektivis bagi ketiga-tiga situasi dan terdapat perbezaan signifikan antara absolutis dengan eksepsionis dalam dua situasi. Dalam analisis lanjutan yang dikendalikan bagi menguji kesan tahap idealisme dan relativisme, mereka merumuskan bahawa faktor idealisme adalah dimensi utama falsafah moral yang menjelaskan perbezaan pertimbangan moral di kalangan subjek penyelidikan mereka, bukan dimensi relativisme.

Sementara itu, beberapa penyelidik menghubungkan beberapa faktor individu dan demografi lain dengan tahap idealisme dan relativisme. Umumnya, penyelidikan menunjukkan korelasi yang kuat antara relativisme dan tahap Machiavellianisme (misalnya, Ho, Barnes, Vitell, & Desborde, 1997; Leary, Knight, & Barnes, 1986). Ramsey *et al.* (2007) pula melaporkan responden yang lebih tua menunjukkan skor yang tinggi bagi kedua-dua dimensi, idealisme dan relativisme.

Walaupun Barnett *et al.* (1998) menunjukkan bahawa idealisme adalah dimensi yang menjelaskan pertimbangan moral individu, namun beberapa penyelidikan menunjukkan corak dapatan yang agak berbeza. Misalnya, Sivadas, Kleiser, Kellaris dan Dahlstrom (2003) mendapati relativisme mempengaruhi pertimbangan moral, sementara idealisme tidak memainkan peranan dalam pertimbangan moral pengurus-pengurus.

Callanan, Rotenberry, Perri dan Oehler (2010) dan Marques dan Azevedo-Pereira (2009) mendapati kedua-dua tahap idealisme dan relativisme dapat dikaitkan secara signifikan dengan pilihan etika dengan tahap relativisme menunjukkan korelasi yang lebih kuat. Marta, Singhapakdi dan Kraft (2008) pula mendapati tahap idealisme dan relativisme tidak dapat dikaitkan sebagai peramal niat etika. Singhapakdi, Marta, Rallapalli & Rao (2000) mendapati idealisme secara positif dan relativisme secara negatif mempengaruhi pertimbangan etika.

Sementara itu, Tian (2008) menunjukkan falsafah moral individu sama ada relativisme atau idealisme tidak mempengaruhi sikap individu terhadap amalan pemberian hadiah di kalangan pengurus-pengurus perniagaan di China. Beliau mendapati pengaruh budaya yang kuat mengatasi pengaruh falsafah moral, di mana pemberian hadiah tidak dilihat sebagai amalan yang salah dari segi moral tetapi dilihat sebagai aspek positif dan ciri dinamik jalinan hubungan sosial atau *Guanxi* dalam konteks budaya masyarakat di China. Bagaimanapun, kajian ini terbatas kepada satu dimensi tingkah laku tidak beretika sahaja iaitu pemberian hadiah yang sememangnya satu bentuk tingkah laku subjektif yang mendukung masalah relativisme budaya.

Hal ini diakui sendiri oleh Tian (2008) yang menyatakan garis pemisah antara pemberian hadiah dengan rasuah selalunya kabur dan pemberian hadiah diterima secara meluas sebagai amalan sah dalam budaya masyarakat di China. Dapatan ini menyokong pandangan Kohlberg dan Hersh (1977) bahawa kepelbagaian budaya menyebabkan kepatuhan kepada norma-norma sosial tidak semestinya membawa kepada tingkah laku bermoral malahan kadang kala memandu kepada tingkah laku tidak bermoral.

Daripada tinjauan literatur di atas, dapat dirumuskan bahawa penyelidikan-penyelidikan terdahulu secara umumnya menunjukkan bahawa pegangan falsafah moral secara signifikan mempengaruhi pertimbangan moral seseorang individu. Individu yang berpegang kepada falsafah moral deontologi didapati lebih tegas dalam pertimbangan etika berbanding individu yang mendukung falsafah moral teleologi. Sementara bagi penyelidikan yang menggunakan konsep falsafah moral peribadi yang diperkenalkan oleh Forsyth (1980), secara umumnya penyelidikan menunjukkan tahap idealisme lebih mempengaruhi secara positif sementara relativisme mempengaruhi secara negatif pertimbangan etika individu .

2.6.1.1.2 Hubungan Antara Pertimbangan Moral Dengan Tingkah Laku Etika

Teori Etika Hunt dan Vitell (1986;1993) dan beberapa model pembuatan keputusan etika yang dominan (misalnya, Jones, 1991; Rest, 1976; Treviño, 1986) secara eksplisit mengaitkan pertimbangan etika sebagai penentu kepada sama ada niat atau tingkah laku etika individu. Pandangan ini adalah selaras dengan postulat teori-teori konsistensi kognitif yang meletakkan premis bahawa manusia berusaha untuk berkelakuan dengan cara yang konsisten dengan buah fikiran mereka bagi mencapai kesejahteraan dan ketenangan psikologi (Buckley, Weise, & Harvey,1998; Fraedrich & Ferrell,1992a).

Namun demikian, sokongan empirikal kepada apa yang diteorikan adalah terbatas. Penyelidikan-penyelidikan yang ada pula menunjukkan dapatan yang tidak konsisten antara pertimbangan moral dengan tingkah laku moral. Menurut Jones dan Ryan (1997;1998), penyelidikan yang cuba menghubungkan tahap pembangunan moral kognitif dengan tingkah laku sebenar menunjukkan hubungan antara dua variabel ini tidak begitu kukuh.

Sebahagian penyelidikan menunjukkan pembangunan kognitif moral berhubung secara positif dengan tingkah laku etika (misalnya, Abdolmohammadi & Sultan, 2002; Green & Weber, 1997; Greenberg, 2002; Honeycutt, Glassman, Zugelder, & Karande, 2001) manakala sebahagian yang lain (misalnya, Adams, Tashchian, & Shore, 2001; Fraedrich *et al.*, 1994; Fraedrich & Ferrell, 1992a;1992b; Marnburg, 2001; Valentine & Fleischman, 2004; Weber, 1990) menunjukkan hubungan yang lemah dan

kadang kala tidak wujud antara tahap pembangunan moral kognitif dengan tingkah laku etika (Bartlett, 2003; Fraedrich & Ferrell, 1992a;1992b; Reilly & Kji, 1990; Robin, Gordon, & Reidenbach, 1996).

Dapatan kajian-kajian yang lebih awal (Ferrell & Weaver, 1978; Izraeli,1988; Newstrom & Ruch, 1975) juga menunjukkan apa yang dipercayai individu adalah tidak konsisten dengan apa yang dilakukan. Kebanyakan responden didapati menunjukkan tingkah laku yang lebih tidak beretika berbanding kepercayaan etika mereka terhadap tingkah laku tersebut. Kegagalan penyelidik mengaitkan faktor pembangunan kognitif moral secara konkrit dengan tingkah laku etika mengakibatkan beberapa orang penyelidik meragui kesesuaian teori pembangunan kognitif moral Kohlberg (1974) untuk menjelaskan fenomena tingkah laku etika terutama dalam konteks organisasi. Misalnya Fraedrich *et al.* (1994) mengusulkan bahawa tahap pembangunan moral individu bukanlah peramal yang baik bagi keputusan etika dalam konteks kerja. Marnburg (2001) pula menegaskan bahawa penyelidikan-penyelidikan memberi sedikit penjelasan kepada perbezaan pertimbangan moral di kalangan mereka yang terlibat dalam perniagaan tetapi bukan menjelaskan apakah bentuk kesan tingkah laku (*behavioral effects*) yang dihasilkan oleh perbezaan-perbezaan ini.

Walaupun Kohlberg tidak membangunkan teori pembangunan kognitif moralnya bagi meramalkan tingkah laku tetapi beliau berpandangan bahawa kematangan moral yang lebih tinggi membawa kepada tingkah laku moral yang lebih baik (Colby & Kohlberg, 1984 seperti dipetik oleh Marnburg, 2001). Rest (1979) menyatakan secara teorinya adalah mungkin dan logik

untuk mengenal pasti tindakan mana yang dipilih oleh individu berdasarkan tahap pembangunan moral kognitif mereka tetapi ujian empirikal mereka menunjukkan responden-responden tidak mengikut logik ini (cf. Marnburg, 2001, ms. 277).

Thoma dan Rest (1991) kemudiannya cuba menjelaskan fenomena ini dengan memasukkan konstruk "*utilizer*" iaitu tahap kekuatan pegangan individu kepada prinsip keadilan sebagai penyederhana bagi hubungan antara pertimbangan moral dengan tingkah laku moral. Ujian empirikal mereka menunjukkan hubungan antara pertimbangan moral berteraskan keadilan dengan tindakan dilemahkan oleh perbezaan tahap pertimbangan berteraskan keadilan. Namun penjelasan yang memuaskan tidak diberikan berkaitan apakah faktor yang mengukuhkan atau melemahkan tahap pertimbangan berteraskan prinsip keadilan tersebut (Marnburg, 2001).

Penyelidikan yang menggunakan teori falsafah moral sebagai teras bagi menjelaskan tingkah laku etika walaupun bilangannya agak terbatas, secara umumnya sepakat mengaitkan falsafah moral atau ideologi etika sebagai faktor yang menjelaskan varians tingkah laku etika. Misalnya, Fraedrich (1993) mendapati individu yang berpegang kepada falsafah moral deontologi peraturan menunjukkan skor tingkah laku etika yang lebih tinggi berbanding falsafah moral lain. Namun demikian, menurut Forsyth dan Nye (1990), walaupun secara keseluruhannya bukti-bukti menunjukkan bahawa perbezaan ideologi etika dapat dikaitkan dengan pertimbangan etika, peramalan impak ideologi etika terhadap tingkah laku moral tidak boleh dibuat tanpa mengambil kira ciri-ciri situasi secara khusus.

Hasil penyelidikan empirikal Forsyth mengusulkan bahawa falsafah moral peribadi hanya dapat dikaitkan dengan keputusan moral apabila norma-norma yang dilanggar adalah ketara, tersedia secara kognitif dan secara tingkah laku. Berdasarkan dapatan Endler (1982), Mishel dan Peake (1982) dan Synder (1982), Forsyth dan Nye (1990) merumuskan “falsafah moral peribadi mempengaruhi tindakan hanya apabila nilai-nilai ini sesuai digunakan sebagai panduan kognitif dan tingkah laku”. Menurut pandangan mereka, falsafah peribadi seseorang menjadi tersedia secara kognitif dan tingkah laku apabila nilai-nilai moral mereka adalah jelas, kukuh dan diinternalisasikan dengan kuat. Individu yang tidak memiliki nilai-nilai moral yang jelas tidak sensitif kepada dilema moral yang dikandung sesuatu senario (*cf. Tansey et al., 1994*).

Daripada tinjauan literatur di atas, kita dapat merumuskan bahawa konstruk pembangunan moral kognitif dan falsafah moral secara konsensus diterima sebagai penentu penting pertimbangan moral atau etika individu. Namun demikian hasil penyelidikan tidak memberikan sokongan empirikal yang cukup kuat bagi mengaitkan pertimbangan moral dengan tingkah laku etika individu. Ini memberi gambaran bahawa tahap pertimbangan moral bukanlah faktor tunggal yang cukup kuat untuk menjelaskan semua varians dalam tingkah laku moral secara sendirian (Reynolds & Ceranic, 2007; Thoma, Rest, & Davidson, 1991). Terdapat banyak faktor lain yang mempengaruhi tingkah laku etika individu dan faktor yang menyederhanakan hubungan ini (Ferrell & Gresham, 1985; Hunt & Vitell, 1986; 1993; Jones, 1991; Treviño, 1986; O’Fallon & Butterfield, 2005).

2.6.1.2 Faktor-Faktor Individu dan Demografi Lain

Satu lagi aspek psikologi yang diberi perhatian dalam penyelidikan etika ialah konsep lokus kawalan yang diperkenalkan oleh Rotter (1966). Lokus kawalan merujuk kepada keyakinan atau tahap kepercayaan seseorang individu bahawa sesuatu kejadian adalah dalam kawalan diri sendiri (dalaman) atau disebabkan faktor lain di luar kawalannya seperti takdir, nasib atau kuasa pihak lain (Bass *et al.*, 1999; Cherry & Fraedrich, 2000; Grable, Park, & Joo, 2009; Lefcourt & Wine, 1969; Mudrack & Mason, 1996). Penyelidikan secara konsisten menunjukkan individu dengan lokus kawalan dalaman mempunyai kemungkinan lebih tinggi untuk melakukan apa yang difikirkan betul dan lebih sedia menerima akibat, kesukaran atau hukuman atas tindakan mereka berbanding individu dengan lokus kawalan luaran (Chiu, 2002; 2003; Treviño & Youngblood, 1990). Penyelidikan terhadap pelaporan jenayah yang dijalankan oleh Dozier dan Miceli (1985) juga menunjukkan banyak individu tidak melakukan apa-apa tindakan disebabkan mereka tidak percaya tindakan mereka akan membawa apa-apa perubahan.

Satu lagi ciri personaliti yang mendapat perhatian penyelidik ialah Machiavellianisme, iaitu konstruk personaliti yang dibangunkan berasaskan penulisan Niccollo Machiavelli (1492/1513), seorang penulis dari Florence (Singhapakdi, 1993). Machiavellianisme didefinisikan sebagai strategi umum seseorang individu untuk berurusan dengan orang lain atau sejauh mana ia merasa orang lain boleh dimanipulasi dalam situasi interpersonal (Robinson & Shaver, 1973).

Penyelidikan secara konsisten menunjukkan individu yang mempunyai tahap Machiavellianisme yang tinggi lebih berkemungkinan untuk melakukan tingkah laku tidak beretika atau kurang sensitif kepada isu etika (Hegarty & Sims, 1978; Jones & Kavanagh, 1996; Singhapakdi, 1993; Singhapakdi & Vitell, 1990; Verbeke, Uwerkerk, & Peelen, 1996). Dapatan-dapatan kajian lepas juga menunjukkan individu yang memiliki tahap Machiavellianisme tinggi cenderung untuk menyokong keputusan yang dicadangkan oleh individu yang kurang beretika berbanding dengan yang dicadangkan oleh individu yang amat beretika (Wayne & Rubinstein, 1992), lebih mudah menerima amalan yang dipertikaikan dari segi etika dan menunjukkan kepekaan kesaksamaan yang paling rendah (Mudrack & Mason, 1996) serta menunjukkan niat yang lebih kuat untuk bertingkah laku secara tidak beretika (Jones & Kavanagh, 1996).

Penyelidikan yang mempertimbangkan faktor demografi pula memberi tumpuan yang signifikan kepada pengaruh jantina terhadap pertimbangan moral (misalnya, Bampton & Maclagan, 2009; Glover, Bumpus, Sharp, & Munchus, 2002; Mason & Mudrack, 1996; McCabe-Ingram & Dato-on, 2006; Perryer & Jordan, 2002). Secara umumnya dapatan penyelidikan yang lebih awal adalah agak konsisten di mana kebanyakan penyelidikan tidak menunjukkan perbezaan antara lelaki dan perempuan tetapi apabila perbezaan signifikan ditemui, kebanyakannya menunjukkan perempuan lebih beretika berbanding lelaki. Namun demikian, dapatan penyelidikan-penyelidikan terkini menyokong pandangan Gilligan (1982) bahawa wanita dan lelaki menggunakan gaya kognitif atau orientasi moral yang berbeza untuk menyelesaikan dilema etika mereka.

Ciri demografi lain yang mendapat perhatian penyelidik ialah umur yang tidak dapat dikaitkan dengan tingkah laku etika disebabkan dapatan kajian yang bercampur-campur dan tidak konsisten. Majoriti penyelidikan menunjukkan perhubungan tidak signifikan (misalnya, Glover, Bumpus, Logan, & Ciesla, 1997; Ross & Robertson, 2003) sementara beberapa penyelidikan menunjukkan perhubungan positif (misalnya, Hunt & Jennings, 1997; Lund, 2000; Kim & Chun, 2003; Ramsey, Marshall, Johnston, & Deeter-Schmelz, 2007) dan hubungan negatif (misalnya, Sankaran & Bui, 2003).

Satu lagi faktor yang lazimnya dikaitkan persoalan etika ialah kekuatan pegangan agama atau kewarakan. Kewarakan didefinisikan oleh Bloodgood, Turnley dan Mudrack (2008) sebagai “memahami, berpegang dan mematuhi set doktrin atau prinsip-prinsip agama” (ms. 559). Literatur umumnya menerima kewarakan sebagai faktor yang dapat dikaitkan secara positif dengan standard dan tingkah laku etika individu (Vitell & Paolillo, 2003).

Walaupun beberapa penulis (Parboteeah, Hoeghl, & McCullen, 2008; Tittle & Welch, 1983; Weaver & Agle, 2002) merumuskan dapatan penyelidikan yang bercampur-campur dan tidak konklusif. Namun penyelidikan terkini menunjukkan sokongan kepada hubungan positif antara kewarakan dengan keetikaan (misalnya, Singhapakdi *et al.*, 2000), pertimbangan moral (Clark & Dawson, 1996; Longenecker, McKinney, & Moore, 2004; Razzaque & Hwee, 2002; Wagner & Sanders, 2001; Wimalasiri, Pavri, & Jalil, 1996) dan tingkah laku etika (Bloodgood *et al.*, 2008; Castro, 2009; Kennedy & Lawton, 1996). Sementara itu, Allport & Ross (1967) merumuskan motif agama iaitu dimensi kewarakan intrinsik dan ekstrinsik memberikan pengaruh yang berbeza di

mana kewarakan intrinsik menunjukkan pengaruh positif terhadap pertimbangan moral dan tingkah laku moral (misalnya, Clark & Dawson, 1996; Vitell *et al.*, 2005). Hanya beberapa penyelidikan menunjukkan hubungan tidak signifikan (Tse & Au, 1997; Vitell & Paolillo, 2003).

Penyelidikan yang mengkaji faktor tahap pendidikan dan pengalaman kerja juga menunjukkan dapatan yang tidak konsisten dan apabila hubungan signifikan ditemui secara umum hubungan positif ditunjukkan. Tahap pendidikan hanya dapat dikaitkan secara positif dengan kesedaran dan pertimbangan moral (misalnya, Kracher, Chatterjee, & Lundquist, 2002; Razzaque & Hwee, 2002; VanSandt, 2003; Wu, 2003) sementara beberapa penyelidikan yang cuba mengaitkan tempoh pendidikan dengan tingkah laku etika menunjukkan hubungan yang tidak signifikan (misalnya, Burks & Sellani, 2008; Dubinsky & Ingram, 1984; Kidwell, Steven, & Bethke, 1987; Lund, 2000; Serwinek, 1992).

Orientasi pendidikan juga menunjukkan corak dapatan yang sama iaitu sebahagian penyelidikan menunjukkan orientasi pendidikan dapat dikaitkan dengan tingkah laku etika (misalnya, Beltramini, Peterson, & Kozmetsky, 1984; Malinowski & Berger, 1996; Chonko & Hunt, 1985; Hawkins & Cocanougher, 1972; Sankaran & Bui, 2003) sementara sebahagian penyelidikan lain menunjukkan perhubungan yang tidak signifikan (misalnya, Dubinsky & Ingram, 1984; Goodman & Crawford, 1974; Laczniak & Inderrieden, 1987).

Bagi variabel pengalaman kerja pula, Kidwell *et al.* (1987) dan Chavez, Wiggan III dan Yolas (2001) menunjukkan tempoh perkhidmatan berhubung secara negatif dengan tingkah laku etika, bertentangan dengan dapatan Weeks *et al.* (1999) yang menunjukkan hubungan positif. Callan (1992) pula menunjukkan tempoh perkhidmatan tidak dapat dikaitkan dengan nilai etika individu. Sementara itu, Chang dan Tui (2003) menunjukkan pendapatan, kepuasan kerja dan bilangan pertukaran kerja tidak dapat dikaitkan dengan tingkah laku tidak beretika.

Secara umumnya dapat dirumuskan bahawa faktor individu dan demografi yang dapat dikaitkan secara konkrit dengan tingkah laku etika ialah lokus kawalan, tahap Machiavellianisme dan jantina. Faktor-faktor individu dan demografi yang lain menunjukkan dapatan penyelidikan tidak menjurus kepada suatu dapatan yang konklusif. Ini membayangkan bahawa faktor individu tidak dapat menjelaskan varians tingkah laku etika dengan memuaskan. Rumusan ini membayangkan bahawa tingkah laku etika dalam organisasi juga dipengaruhi oleh faktor situasi seperti yang diusulkan oleh teori etika Hunt-Vitell (1986) dan model-model pembuatan keputusan etika yang telah ditinjau. Seterusnya, dibentangkan hasil tinjauan literatur tentang hubungan faktor situasi dengan tingkah laku etika dalam organisasi.

2.6.2 Hubungan Antara Faktor Situasi Dengan Tingkah Laku Etika

Walaupun ciri-ciri individu memainkan peranan penting dalam menjelaskan pilihan keputusan atau tindakan seseorang individu, proses pembuatan keputusan etika tidak bergantung semata-mata kepada ciri-ciri individu tetapi hasil daripada interaksi antara individu dan situasi (Treviño, 1986). Umumnya, bidang akademik mengakui faktor situasi iaitu faktor organisasi dan persekitaran mempengaruhi pembuatan keputusan etika pekerja (Ross & Robertson, 2003). Model-model pembuatan keputusan etika yang utama (iaitu Ferrell & Gresham, 1985; Hunt & Vitell, 1986; Treviño, 1986; Treviño & Youngblood, 1990) dan bukti-bukti empirikal juga menyokong hipotesis yang mengaitkan tingkah laku tidak beretika sebagai dipengaruhi interaksi antara individu dan situasi (misalnya, Jones & Kavanagh, 1996; Kurtines, 1986; Murphy, 2007).

Fraedrich dan Weber (1987) menegaskan bahawa tanggungjawab moral sesuatu tindakan dikongsi antara individu dan organisasi. Mereka menegaskan bahawa pekerja yang paling jujur sekalipun boleh bertukar menjadi tidak jujur dan tidak mementingkan tanggungjawab sivik apabila ditempatkan dalam budaya korporat yang tidak beretika. Kurtines (1986) merumuskan kerangka konsepsi psikososial yang secara eksplisit menggabungkan faktor individu dan situasi dapat mencerminkan situasi sebenar fenomena etika yang dikaji. Murphy (2007) turut menyokong kesan individu-situasi dalam pembuatan keputusan etika.

Faktor-faktor situasi yang disarankan oleh model-model penyelidikan etika termasuklah peluang, individu rujukan/individu terdekat, pengaruh rakan sebaya, kesengitan persaingan, dan komitmen pengurusan. Dalam konteks penyelidikan ini, faktor situasi yang relevan ialah pengaruh tingkah laku orang terdekat, peluang, iklim organisasi dan komitmen pengurusan.

2.6.2.1 Pengaruh Tingkah Laku Etika Orang Terdekat

Fraedrich dan Iyer (2008) merujuk istilah orang terdekat kepada rakan, sekutu perniagaan dan pegawai atasan. Bagaimanapun hanya rakan sekerja dan pegawai atasan yang relevan untuk dikaitkan sebagai orang terdekat dalam konteks penyelidikan ini. Tingkah laku etika pula telah diberikan definisi teoretikal sebagai apa-apa tingkah laku dalam lingkungan organisasi yang terikat kepada penilaian etika dan dinilai beretika atau tidak beretika berdasarkan norma-norma moral atau etika, standard moral dan peraturan umum yang digunakan dalam organisasi. Maka definisi teoretikal bagi pengaruh tingkah laku etika orang terdekat ialah tahap individu tumpuan dipengaruhi apa-apa tingkah laku yang terikat kepada penilaian etika yang berasaskan norma-norma etika, standard moral dan peraturan umum yang digunakan dalam organisasi yang dilakukan oleh rakan sekerja dan pegawai atasannya.

Kebanyakannya sarjana etika (misalnya, Ferrell & Gresham, 1985; Ferrell *et al.*, 1979; Hunt & Vitell, 1986; Jones, 1991; Zey-Ferrell & Ferrell, 1982) menggunakan Teori Diferensi Sekutuan (Sutherland, 1970) bagi menjelaskan

hubungan antara tingkah laku etika dengan pengaruh orang terdekat (Ford & Richardson, 1994). Teori Diferensi Sekutuan (Sutherland, 1970) mempostulatkan tingkah laku jenayah adalah dipelajari melalui interaksi dengan kumpulan yang terlibat dengan tingkah laku jenayah dan kekuatan pengaruh orang terdekat bergantung kepada kekerapan interaksi yang berlaku (Ferrell & Gresham, 1985; Zey-Ferrell *et al.*, 1979).

Sementara itu, Zey-Ferrell dan Ferrell (1982) menggunakan Teori Konfigurasi Set Peranan (Merton, 1957) sebagai asas bagi menjelaskan pengaruh tingkah laku etika orang terdekat terhadap tingkah laku etika individu lain. Merton (1957) merujuk set peranan kepada pelengkap hubungan-peranan yang dimiliki individu melalui status sosial yang dimilikinya. Menurut Zey-Ferrell dan Ferrell (1982), set peranan boleh didefinisikan sebagai campuran ciri-ciri orang terdekat yang membentuk set peranan yang boleh merangkumi lokasi dan autoriti, dan juga kepercayaan serta tingkah laku mereka daripada perspektif individu tumpuan.

Kajian-kajian terdahulu menunjukkan bahawa ciri-ciri set peranan memberi petunjuk (*clue*) kepada peramalan tingkah laku (Ferrell & Gresham, 1985) dan secara konsisten menunjukkan bahawa faktor pengaruh orang terdekat (*significant others*) mempengaruhi tingkah laku etika individu (Ferrell & Weaver, 1978; Izraeli, 1988; Pierce & Henry, 2000; Tyson, 1992; Zey-Ferrell *et al.*, 1979). Menurut Weaver, Treviño dan Agle (2005), penyelidikan menunjukkan bahawa pekerja-pekerja dipengaruhi kuat oleh rakan sekerja yang rapat dengan mereka. Dalam meta-analisis mereka, Ford dan Richardson (1994) merumuskan bahawa semakin tinggi frekuensi dan

intensiti interaksi dengan individu penting seperti rakan sekerja dan ketua, semakin tinggi pengaruhnya kepada individu dan ini menyokong Teori Diferensi Sekutuan (Sutherland, 1970).

Zey-Ferrell *et al.* (1979) dan Zey-Ferrell dan Ferrell (1982) merumuskan bahawa apa yang dilakukan oleh rakan sekerja dan peluang individu yang melibatkan orang lain adalah peramal terbaik tingkah laku tidak beretika. Bagaimanapun, mereka mendapati kepercayaan rakan sekerja, pengurusan atasan malahan kepercayaan mereka sendiri terhadap keetikaan sesuatu tingkah laku tidak mempengaruhi tingkah laku etika/tidak beretika. Ferrell dan Weaver (1978) dan Tyson (1990) mendapati seseorang itu percaya diri mereka lebih beretika daripada rakan sekerja dan pengurusan atasan. Ini membawa implikasi mewujudkan situasi di mana individu tidak menghadapi desakan untuk meningkatkan tahap etika mereka sendiri (Ferrell & Weaver, 1978).

Izraeli (1988) mengkaji pengaruh orang terdekat daripada perspektif kepercayaan pengurus terhadap apa yang dilakukan oleh rakan sekerja, kepercayaan pengurusan atasan dan kewujudan dasar etika yang jelas. Beliau mendapati apa yang dilakukan oleh rakan sekerja secara signifikan dan konsisten mempengaruhi tingkah laku etika dalam situasi yang berbeza dan memberi impak yang lebih kuat kepada tingkah laku etika berbanding impak kepercayaan terhadap apa yang dipercayai pengurusan atasan atau impak kewujudan dasar etika organisasi yang jelas. Berdasarkan dapatan ini beliau merumuskan keputusan bahawa apa yang dilakukan oleh rakan sekerja adalah peramal terbaik tingkah laku etika.

Dalam konteks hubungan antara penyelia dan subordinat, Wimbush (1999) mengaitkan ciri-ciri kawalan penyelia terhadap subordinat dan penghormatan subordinat terhadap penyelia sebagai sumber yang menjadikan penyelia sebagai model sosial bagi tingkah laku yang diterima. Menurutnya fenomena ini dapat menjelaskan kenapa dalam kebanyakan penyelidikan subordinat secara konsisten melaporkan penyelia memberi kesan signifikan terhadap tingkah laku mereka (Baumhart, 1961; Brenner & Molander, 1977; Posner & Schmidt, 1984; Soutar, McNeil & Molster, 1994; Wimbush, 1991; Zey-Ferrell & Ferrell, 1982). Kajian Abdullah (2000) memberikan sokongan separa kepada hubungan tingkah laku ketua dan tingkah laku subordinat. Beliau mendapati walaupun tingkah laku etika ketua tidak dapat dikaitkan dengan tingkah laku etika subordinat, namun gaya kepimpinan ketua dan tanggungjawab sosial ketua secara langsung mempengaruhi tingkah laku subordinat.

Secara keseluruhannya, penyelidikan secara konsisten dan konsensus menunjukkan orang terdekat mempengaruhi secara positif tingkah laku individu. Ini menyokong postulat teori-teori pembelajaran sosial (Bandura, 1977; Rotter, 1996), Teori Diferensi Sekutuan (Sutherland, 1970) dan Teori Konfigurasi Set Peranan (Merton, 1957) yang mengaitkan tingkah laku tidak beretika dipengaruhi individu rujukan atau orang terdekat melalui proses pembelajaran tidak langsung (*vicarious learning*) atau teladan/pemodelan (*modelling*). Oleh yang demikian, faktor orang terdekat mesti dipertimbangkan secara eksplisit dalam penyelidikan dan model pembuatan keputusan etika dalam organisasi.

2.6.2.2 Peluang Melakukan Tingkah Laku Tidak Beretika

Peluang merujuk kepada persepsi akan tahap kesukaran untuk melakukan sesuatu tindakan (Ajzen, 2005) di mana semakin mudah sesuatu tindakan itu dilakukan daripada persepsi seseorang, semakin tinggi kemungkinan ia akan melakukannya. Fang (2006) merujuk peluang sebagai sejauh mana seseorang melihat halangan kepada penyudahan sesuatu tindakan atau tingkah laku peribadi. Tingkah laku tidak beretika pula telah didefinisikan sebagai apa-apa tingkah laku yang tidak mematuhi atau melanggar norma-norma moral atau etika, standard moral dan peraturan umum yang digunakan dalam organisasi. Oleh yang demikian peluang melakukan tingkah laku tidak beretika merujuk kepada persepsi individu akan tahap kesukaran untuk melakukan sesuatu tingkah laku yang melanggar norma-norma, standard moral dan peraturan yang digunakan dalam organisasi.

Peluang terbentuk daripada “*favorable set of conditions to limit barriers or provide rewards*” (Ferrell & Gresham, 1985, ms. 92) dan secara teorinya mempengaruhi keputusan etika individu (Fraedrich & Iyer, 2008; O'Fallon & Butterfield, 2005; Powpaka, 2002). Semakin rendah halangan yang dilihat akan membawa kepada persepsi semakin tinggi peluang untuk melakukan sesuatu tingkah laku (Callanan *et al.*, 2010; Fang, 2006). Sebaliknya, individu yang memiliki capaian atau peluang yang lebih besar pula kemungkinan lebih tinggi akan melakukannya (Cloward & Ohlin, 1960; Zey-Ferrell *et al.*, 1979).

Teori etika Hunt-Vitell (1986) dan model-model pembuatan keputusan etika secara eksplisit mempertimbangkan konstruk peluang sebagai penyederhana situasi dalam proses pembuatan keputusan etika (misalnya, Ferrell & Gresham, 1985; Fraedrich & Iyer, 2008; Jones, 1991; Treviño, 1986). Hunt dan Vitell (1986) dan Newstroms dan Ruch (1975) menyatakan bahawa percanggahan antara kepercayaan dan tingkah laku sebahagian besarnya adalah disebabkan oleh perbezaan peluang. Fraedrich dan Iyer (2008) pula mengaitkan peluang dengan formalisasi organisasi, kawalan organisasi, penerimaan autoriti dan kebiasaan dengan situasi.

Walaupun dengan bilangan yang terbatas penyelidikan secara umumnya merumuskan peluang adalah peramal penting bagi tingkah laku etika (misalnya, Callanan *et al.*, 2010; Zey-Ferrell *et al.*, 1979; Zey-Ferrell & Ferrell, 1982) dengan kebanyakan penyelidikan menunjukkan peluang berhubung secara negatif dengan tingkah laku etika. Callanan *et al.* (2010) merumuskan tanpa mengira ideologi etika, subjek penyelidikan membuat pilihan yang lebih beretika apabila persepsi terhadap peluang untuk melakukan tingkah laku tidak beretika adalah rendah dan apabila persepsi terhadap peluang ditangkap adalah tinggi.

Bagaimanapun, Fraedrich dan Iyer (2008) merumuskan bahawa walaupun peluang adalah peramal tingkah laku etika yang signifikan tetapi ia kurang penting berbanding pengaruh orang terdekat dan formalisasi organisasi adalah dimensi paling penting dalam menjelaskan konstruk peluang. Sementara itu, penyelidikan dalam bidang fraud pula menunjukkan 20

peratus individu tidak akan melibatkan diri dalam aktiviti fraud tidak kira apa jua peluang atau tekanan yang dihadapi mereka (Baggett , 2007)

Daripada tinjauan literatur di atas, kita boleh merumuskan bahawa secara teori dan empirikal, peluang dapat dikaitkan sebagai mempengaruhi secara negatif tingkah laku etika. Namun demikian, sokongan empirikal adalah agak terbatas.

2.6.2.3 Budaya Etika/Iklm Etika

Iklm etika merujuk kepada iklim organisasi yang mewakili persepsi yang dikongsi bersama oleh ahli-ahli dalam kumpulan kerja terhadap prosedur dan amalan kumpulan kerja yang berkaitan dengan etika (Victor & Cullen, 1988; Wimbush, 1999). Pelbagai jenis tingkah laku tidak beretika dalam organisasi dipercayai boleh dikaitkan dengan iklim etika organisasi yang kondusif kepada tingkah laku tidak beretika (Cullen, Victor, & Stephen, 1989; Wimbush & Shepard, 1994; Wimbush, Shepard, & Markham, 1997).

Selain beberapa penyelidikan yang menunjukkan iklim etika tidak dapat dikaitkan dengan tingkah laku etika (DeConcink & Lewis, 1997) dan tingkah laku menyimpang (Yogeswary, 2009), dapatan penyelidikan-penyelidikan lain secara konsisten menunjukkan hubungan positif antara iklim etika yang mantap dengan kepekaan atau tingkah laku etika (misalnya, Bartels, Harrick, Martels, & Strickland, 1998; Peterson, 2002; Singhapakdi, 1993; Treviño *et al.*, 1998; Vardi, 2001; Weber, Kurke, & Pentico, 2003; Wimbush *et al.*, 1997).

VanSandt (2003) merumuskan bahawa iklim etika di tempat kerja adalah peramal utama tahap kesedaran etika anggota organisasi. Umumnya, penyelidikan menunjukkan iklim etika yang mantap boleh dikaitkan dengan masalah etika yang kurang serius (Bartels *et al.*,1998) dan persepsi yang lebih positif terhadap iklim etika organisasi boleh dikaitkan dengan pengurangan bilangan laporan salah laku Vardi (2001). Penyelidikan juga menunjukkan undang-undang, peraturan dan kod etika adalah jenis iklim etika yang penting dalam mempengaruhi tingkah laku etika (misalnya, Fritzsche, 2000; Vardi, 2001).

Beberapa penyelidik mendapati impak iklim etika adalah bergantung kepada ciri personaliti individu. Misalnya, Douglas, Davidson dan Schwartz (2001) mendapati budaya etika korporat dan orientasi peraturan yang kukuh hanya mempengaruhi tahap idealisme dan dengan itu secara tidak langsung mempengaruhi pertimbangan moral. Singhapakdi (1993) pula menunjukkan iklim etika organisasi cenderung untuk memberikan kesan positif yang lebih kuat kepada kepekaan etika kumpulan yang memiliki tahap Machiavellianisme tinggi berbanding Machiavellianisme rendah.

Penyelidikan-penyelidikan memberikan bukti yang dapat mengaitkan iklim atau budaya etika organisasi adalah faktor yang mempengaruhi tingkah laku etika dalam organisasi. Selain sebilangan kecil penyelidikan yang menunjukkan dapatan tidak signifikan, penyelidikan umumnya menyokong pengaruh positif iklim etika yang mantap dengan tingkah laku etika.

2.6.3 Program Etika

Program etika organisasi merujuk kepada program formal (Berenbeim, 1992; Weaver *et al.*, 1999) yang ketara (Treviño & Weaver, 2003) yang lazimnya mengandungi enam komponen iaitu kod etika, sistem komunikasi etika, program latihan etika, proses disiplin dan mekanisme akauntabiliti etika (Washington, 1997; Colle & Werhane, 2008; ERC, 2007a;b; Hunt & Vasquez Perraga, 1993; Kaptein, 2009; 2008b; Paine, 1994; Weaver *et al.*, 1999) dan dibangunkan untuk mewujudkan budaya etika, mengesan dan mencegah tingkah laku tidak beretika (Falkenberg & Herremans, 1995; Greenberg, 2002; Jackson, 1997; Leatherwood & Spector, 1991).

Menurut Tenbrunsel, Smith-Crowe dan Umphress (2003), program etika formal korporat adalah program yang didokumentasikan dan diseragamkan yang dapat dilihat oleh individu di dalam dan di luar organisasi. Istilah-istilah lain yang membawa maksud yang sama dengan program etika termasuklah infrastruktur etika (Tenbrunsel *et al.*, 2003; Washington, 1997) dan inisiatif etika (Laufer & Robertson, 1997). Istilah-istilah ini akan digunakan silih berganti dalam tesis ini. Oleh yang demikian, program etika organisasi diberikan definisi operasional sebagai program formal organisasi yang merangkumi kod etika organisasi, program latihan etika, proses disiplin dan mekanisme akauntabiliti etika yang dibangunkan bagi menggalakkan tingkah laku beretika dan menghalang tingkah laku tidak beretika di kalangan anggota organisasi.

Teori Hogan (1973) mengusulkan bahawa manusia hanya boleh mematuhi undang-undang yang mereka ketahui sahaja dan tingkah laku moral boleh dijelaskan dengan menggunakan lima dimensi utama dalam bidang falsafah dan psikologi. Dimensi tersebut secara konsepsinya adalah tidak bersandar antara satu sama lain dan dilihat secara formal mempengaruhi penggunaan dan pematuhan peraturan. Menurut Hogan, konsep ini ialah dimensi abstrak perbezaan tingkah laku nomotik (*rule-governed*) dan seharusnya dapat membantu menjelaskan tingkah laku moral dalam mana-mana konteks sosial.

Dimensi yang pertama ialah pengetahuan moral. Kedua, berkaitan dengan proses sosialisasi mengikut maksud *superego* dari sudut pandangan Freudian yang ditunjukkan oleh sifat sudut pandangan “dalaman” atau “luaran” berkaitan peraturan sesuatu masyarakat. Dimensi ketiga melibatkan pengambilan peranan dan pengiktirafan kepada hak orang lain iaitu kecenderungan untuk menerima pandangan moral. Dimensi keempat memberi perhatian kepada tahap seseorang mempertimbangkan peraturan adalah berguna untuk mengatur kehidupan manusia. Dimensi terakhir adalah darjah autonomi yang ditunjukkan oleh individu dalam tingkah laku moralnya.

Hogan (1973) mendefinisikan pengetahuan moral dalam terma peraturan-peraturan moral dan mengaitkannya dengan konsep kawalan sendiri. Menurutnya, pengetahuan moral adalah penting kerana ia memberikan potensi kepada kawalan-kendiri (*self-control*) iaitu dengan mempelajari set injunksi tertentu, prinsip-prinsip moral dan perbandingan peraturan,

seseorang memperoleh asas kognitif bagi kritikan diri yang menjadi syarat asas (tetapi tidak memadai) bagi pembangunan kawalan-kendiri.

Menurut Treviño dan Youngblood (1990), proses pembuatan keputusan etika mempunyai dua komponen iaitu: 1) komponen pilihan tingkah laku, di mana dalam sesuatu situasi dilema etika, individu mesti memilih bentuk tingkah laku atau tindakan yang akan diambil; dan 2) komponen afektif-normatif di mana fikiran dan perasaan individu bergelut untuk menentukan apa yang betul dan adakah mereka melakukan tindakan yang betul. Holmes (2007) juga mendukung pandangan yang sama dengan menegaskan aktiviti menilai dan membuat pertimbangan moral harus mengiktiraf dua aspek: 1) kepentingan pemanduan dan pengaturan tingkah laku iaitu konsep yang lahir dari proses sosialisasi dan; 2) kepentingan kepada perlunya untuk mengatur tingkah laku ahli-ahli kumpulan. Menurutnya, pemanduan dan pengaturan tingkah laku ini boleh wujud sama ada dalam bentuk perintah atau arahan atau pertimbangan preskriptif berkaitan apa yang betul dan apa yang salah.

Literatur etika secara konsisten dan konsensus menegaskan kepentingan program etika sebagai mekanisme penyampaian dan kawalan organisasi yang penting (Weaver, Treviño, & Cochran, 1999), paling berkesan dan paling kerap digunakan untuk mengorganisasikan tingkah laku beretika dan mengekang tingkah laku tidak beretika dalam organisasi (Ferrell, LeClair, & Ferrell, 1998; 1999; Nijhof, Fisscher, & Looise, 2000; Weaver, *et. al.*, 1999; Weiss, 1998;), dan tidak dapat tidak menjadi sebahagian daripada kehidupan organisasi (Brenner, 1992).

Program etika dikaitkan dengan tingkah laku etika melalui dua fungsi yaitu fungsi penerapan nilai dan fungsi kawalan tingkah laku atau pematuhan peraturan (Weaver & Treviño, 1999). Fungsi penerapan nilai berperan membentuk kejelasan terhadap nilai dan jangka harap organisasi mempengaruhi kepercayaan faktual individu, meningkatkan keupayaan membezakan antara apa yang dianggap bermoral dan tidak bermoral (DeGeorge, 1986) dan mendorong kepada tingkah laku lebih beretika (Jones & Ryan, 1997).

Organisasi membangunkan program etika sebagai satu set etika disatukan yang matlamatnya ialah supaya anggota organisasi berkongsi nilai dan norma-norma sepunya (Granitz, 2003), menerapkan standard dan prinsip organisasi (Harrington, 1997) dan sebagai mekanisme utama organisasi bagi menjelaskan falsafah, norma-norma dan peraturan etika organisasi (Kaptein, 2008b; McDonald & Nijhof, 1999; Weaver *et al.*, 1990; Wiley, 1995). Nilai-nilai organisasi yang diterapkan akan menjadi sebahagian daripada orientasi moral individu, membentuk pandangan moral dan seterusnya akan menjadi asas kepada pemikiran dan rumusan pertimbangan moral (Harrington, 1997). Menurut Mitchell, Daniels, Hopper, Falvy dan Ferris (1996), program etika organisasi berpotensi untuk mengatasi atau setidaknya dapat mengurangkan masalah kerelatifan dan kesamaran norma-norma etika yang dikaitkan sebagai salah satu faktor yang menggalakkan tingkah laku tidak wajar.

Penyelidikan terdahulu menunjukkan bahawa individu memerlukan panduan yang jelas daripada organisasi bagi menyelesaikan persoalan etika (Dubinsky *et al.*, 1980; Fritzsche & Becker, 1984; Mitchell *et al.*, 1996; Pascale, 1985; Weeks & Nantel; 1992). Akaah dan Lund (1994) mendapati nilai-nilai organisasi berhubung secara signifikan dengan tingkah laku etika sementara nilai-nilai peribadi menunjukkan dapatan sebaliknya. Oleh yang demikian, organisasi perlu memainkan peranan dalam membentuk persepsi dan reaksi individu-individu terhadap isu-isu etika dalam organisasi (Derry & Kelly, 1989; English, 1990; Kohut & Corriher, 1994). Dalam hal ini, program etika adalah kaedah yang paling kerap digunakan (Nijhof, Fischer, & Looise, 2000) dan merupakan pendekatan paling sistematik bagi memupuk tingkah laku beretika dalam organisasi (Wiley, 1995).

Dari segi perspektif kawalan organisasi pula, program etika dilihat sebagai mekanisme penting dalam memupuk budaya etika dan mengawal tingkah laku tidak beretika dalam organisasi. Kawalan organisasi merujuk kepada langkah-langkah yang diambil oleh pihak pengurusan untuk memastikan objektif yang ditetapkan pada peringkat perancangan dapat dicapai dan memastikan semua bahagian organisasi berfungsi mengikut cara yang ditetapkan oleh dasar organisasi (Garrison & Noreen, 1997; Stansbury & Barry, 2007) serta melibatkan penetapan sasaran, pengukuran, pemantauan dan maklum balas (Ouchi, 1977). Kawalan etika pula dioperasionalisasikan sebagai penetapan undang-undang, peraturan dan kawalan dalaman terhadap tingkah laku etika (Ferrell & Skinner, 1988).

Kawalan organisasi adalah penting untuk menghalang tingkah laku tidak beretika. Menurut Jensen & Wygant (1990), walau sekuat mana pun keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan, batasan situasi seperti risiko perbuatan itu dikesan, kehadiran orang lain, persepsi terhadap keadilan, dan kejelasan dasar organisasi boleh menghalangnya daripada melakukan perbuatan tersebut. Oleh yang demikian, fungsi program etika sebagai sistem kawalan organisasi (Weaver *et al.*, 1999) berpotensi untuk membatasi peluang individu untuk melakukan tingkah laku tidak beretika dan membawa kepada iklim etika organisasi yang lebih baik, sementara kelemahan kawalan organisasi membuka peluang kepada tingkah laku tidak beretika atau penyelewengan (Wolfe & Hermanson, 2004).

Literatur yang membincangkan peranan program etika yang dilaksanakan dalam organisasi adalah amat terbatas. Setakat yang diketahui, tidak ditemui mana-mana penyelidikan empirikal yang mengkaji hubungan antara program etika secara komprehensif dengan tingkah laku tidak beretika dalam organisasi. Penyelidikan yang ditemui adalah dalam bentuk tinjauan persepsi akan keberkesanan pelaksanaan program etika (misalnya, Andersen, 1999; ERC, 2007a; 2007b) atau tinjauan kesan skop pelaksanaan komponen-komponen program etika (misalnya, Weaver, *et al.*, 1999). Menurut Kaptein (2008b), sehingga hari ini penyelidikan yang ada hanya mengkaji hubungan antara komponen atau elemen program etika sebagai konstruk satu dimensi, di mana kebanyakannya menumpukan kepada elemen kod etika (misalnya, Brenner & Molander, 1977; Ferrell & Weaver, 1978; McCabe, Treviño, & Butterfield, 1996; Weaver & Treviño, 1999) sebagai elemen yang mendapat perhatian paling meluas dan elemen latihan

(misalnya, McKendall, DeMarr, & Jones-Rikkens, 2002; Sparks & Hunt, 1998; Valentine & Fleischman, 2004). Penyelidikan berkaitan kod etika pula memberi tumpuan kepada mengkaji kandungan kod melalui analisis kandungan (Cleek & Leonard, 1998).

Secara keseluruhannya, penyelidikan menunjukkan bahawa program yang berorientasikan nilai lebih berkesan dalam membangunkan budaya etika dalam organisasi dan mengurangkan tingkah laku tidak beretika (misalnya, Paine, 1994; Tyler & Blader, 2005; Weaver & Treviño, 1999) serta membawa impak yang dapat bertahan lebih lama berbanding program yang berorientasikan pematuhan (Paine, 1994). Namun demikian, penyelidik-penyelidik terus memberi tumpuan kepada perspektif kawalan organisasi (misalnya, Laufer & Robertson, 1997; Stansbury & Barry, 2007; Tyler & Blader, 2005). Kecenderungan ini mungkin boleh dikaitkan dengan kecenderungan kebanyakan organisasi menggunakan pendekatan yang berorientasikan pematuhan, sementara program yang menawarkan pemahaman dan pengukuhan etika seperti latihan, penilaian dan khidmat nasihat kurang dilaksanakan (ERC, 2007a).

Tinjauan NGES 2007 merumuskan bahawa kaedah bagi mengurangkan risiko etika dalam organisasi adalah melalui pelaksanaan program etika dan mewujudkan budaya etika yang kukuh di mana pelaksanaan program etika dan pematuhan dapat mengurangkan 25 peratus bilangan salah laku yang diperhatikan selain meningkatkan pelaporan salah laku kepada hampir dua kali ganda (ERC, 2007a; 2007b). Namun hanya 18 peratus pejabat kerajaan di Amerika Syarikat yang melaksanakan program etika dengan baik, 71

peratus pelaksanaan yang lemah dan 11 peratus tidak mempunyai program etika. Tinjauan tersebut juga mendapati hanya 8 peratus organisasi mempunyai budaya etika yang kukuh dan merumuskan bahawa jika agensi-agensi kerajaan memberi tumpuan yang berkesan kepada pelaksanaan program etika, tahap etika dapat dipertingkatkan. Bagaimanapun, penyelidikan tersebut menggunakan reka bentuk tinjauan dan menggunakan analisis statistik deskriptif, tidak membuat analisis empirikal hubungan antara tingkah laku tidak beretika dengan program etika.

Selain daripada tinjauan ERC (2007a;2007b) dan penyelidikan kualitatif oleh Paine (1994) hanya terdapat beberapa penyelidikan lain yang ditemui mengkaji kesan program etika secara komprehensif iaitu penyelidikan deskriptif berkaitan pelaksanaan komponen program etika (Weaver *et al.*, 1999), analisis korelasi terhadap beberapa syarikat (Treviño, Weaver, Gibson, & Toffler, 1999) dan pengujian hipotesis hubungan antara kesungguhan organisasi melaksanakan program etika dengan kesan yang dihasilkan oleh program tersebut (Weaver & Treviño, 2001a). Weaver dan Treviño (2001b) pula mengkaji bagaimana program etika berhubung kait dengan persepsi terhadap keadilan dalam organisasi dan setakat mana organisasi mengambil tindakan terhadap isu-isu etika yang dibangkitkan oleh pekerja dan mengambil tindakan atas pelanggaran dasar etika formal organisasi.

Weaver dan Treviño (1999) mendakwa menjalankan penyelidikan empirikal pertama berkaitan kesan orientasi program etika terhadap sikap dan tingkah laku etika pekerja. Hasil penyelidikan mereka menunjukkan persepsi pekerja

bahawa program etika organisasi yang berteraskan nilai berkait secara positif dengan kesedaran etika di tempat kerja, integriti pekerja, kesanggupan mendapatkan nasihat etika, kadar tingkah laku tidak beretika yang lebih rendah, komitmen kepada organisasi, menyampaikan berita tidak baik kepada penyelia, dan keputusan-keputusan yang lebih baik dibuat berdasarkan program tersebut.

Penyelidikan yang mengkaji komponen program etika secara berasingan juga gagal menemui satu dapatan yang konklusif (Kaptein, 2009). Berikut dibentangkan dapatan penyelidikan yang mempertimbangkan komponen program etika secara berasingan.

2.6.3.1 Kod etika

Kod etika merujuk kepada dokumen formal bertulis yang mengandungi standard moral (Schwartz, 2002) dan secara khusus menyatakan apakah tingkah laku beretika dan tidak beretika (Gupta & Sulaiman, 1996). Walaupun kod etika secara konsensus diakui sebagai kaedah yang paling penting dan paling meluas digunakan bagi menginstitusikan etika dalam organisasi (misalnya, Ashkanasy, Falkus, & Callan, 2000; Johnson & Smith, 1999; Long & Driscoll, 2008; Somers, 2001) dan perantara bagi mengukuhkan persekitaran beretika dalam organisasi (Adams, *et al.*, 2001; Fraedrich, 1992; Gellerman, 1989; Harrington, 1991; Laczniaik & Murphy, 1991; Somers, 2001; Stoner, 1989). Namun di sebalik kesepakatan ini tidak banyak bukti empirikal yang menyokong pengaruhnya terhadap tingkah laku

dalam organisasi (Adams *et al.*, 2001; Ashkanasy *et al.*, 2000; Cowton & Thompson, 2000; Gupta & Sulaiman, 1996; Kaye 1992; Treviño & Nelson, 2007; Somers, 2001). Akibat kekurangan ini, organisasi terpaksa bergantung kepada bukti anekdot dan saranan preskriptif bagi menilai keberkesanan kod etika mereka (Adams *et al.*, 2001).

Walaupun penggunaan kod etika formal organisasi diusulkan sebagai konstruk peramal tingkah laku etika (Akaah & Riordan, 1989; Ashkanasy *et al.*, 2000; Hunt, Chonko, & Wilcox, 1984; Lindsay, Lindsay, & Irvine, 1996; Soutar, McNeil, & Molster, 1995), penyelidik-penyelidik masih belum dapat menemui satu kesimpulan sama ada penggunaan kod etika dapat meramalkan niat dan tingkah laku etika. Ini disebabkan penyelidikan-penyelidikan gagal menjelaskan sejauh mana dapatan tersebut disumbangkan oleh faktor lain selain daripada menonjolkan kod etika (Ashkanasy *et al.*, 2000).

Menurut Kaptein dan Schwartz (2008) dapatan daripada penyelidik terdahulu terletak dalam julat yang amat besar, daripada tidak produktif (Grundstein-Amado, 2001), tidak berkesan (Ladd, 1995), tidak memadai (Kram *et al.*, 1989), tidak mencukupi (Hyman *et al.*, 1990), tidak begitu berkesan (Robin *et al.*, 1990), tidak pasti (Myers, 2003), meragukan (McCoy, 1985), sedikit impak (Lere & Gaumnitz, 2003), kurang berkesan (Cooper, 1990; Rezaee *et al.*, 2001), bernilai (Wood & Rimmer, 2003), penting (Coughlan, 2005), tidak ternilai (Sethi, 2002), berkesan (Clarkson & Deck, 1992) dan berjaya (Dobson, 2005).

Walaupun dapatan penyelidikan terdahulu tidak konkrit, secara umumnya boleh dirumuskan kebanyakan kajian menunjukkan terdapat perhubungan positif antara kod etika dengan perlakuan beretika anggota organisasi. Ford dan Richardson (1994) merumuskan kod dan dasar korporat berkaitan etika mempunyai pertalian signifikan dengan standard perlakuan beretika yang lebih tinggi. Gray (1996) mendapati kod etika organisasi dapat membantu mengelakkan pekerja berdepan dengan situasi berkompromi atas soal etika. Valentine dan Barnett (2002) juga mendapati jurujual profesional yang bekerja di organisasi yang mempunyai kod etika melihat persekitaran kerja mereka memupuk nilai etika yang lebih positif berbanding pekerja yang bekerja di organisasi tanpa kod etika.

2.6.3.2 Sistem Komunikasi Etika

Sistem komunikasi etika adalah mekanisme penting untuk menyampaikan jangka harap organisasi terhadap anggotanya (Navran, 1997). Oleh yang demikian, organisasi tidak boleh hanya sekadar mempunyai kod etika sebaliknya perlu mengambil inisiatif supaya ia difahami dan diamalkan dengan menyebarkannya (Palmer & Zakhem, 2001). Oleh itu, organisasi perlu mempunyai sistem komunikasi etika yang berkesan. Small (2006) menegaskan, bagi membangunkan budaya etika yang kukuh, organisasi mesti menyediakan mekanisme formal di dalam dan luar organisasi bagi pelaporan salah laku.

Beberapa penulis menyarankan supaya organisasi membangunkan talian pantas etika bagi tujuan pelaporan (misalnya, Navran, 1992; Washington, 1997) dan juga boleh digunakan untuk memudahkan organisasi memberi panduan, tafsiran dan jangka harapnya apabila sesuatu dasar etika tidak jelas (Navran, 1992). Baker (2008) menyarankan sistem komunikasi etika perlu menggunakan “peluang dan strategi pemasaran” etika, misalnya, melalui penggunaan slogan etika dan memasukkan elemen etika dalam deskripsi tugas. Bagaimanapun, penyelidik tidak menemui literatur yang mengkaji secara empirikal akan keberkesanan sistem komunikasi etika atau hubungannya dengan tingkah laku etika.

2.6.3.3 Jawatankuasa Etika

Kaptein (2009) mengklasifikasikan pegawai etika, pejabat etika, *ombudsperson* dan jawatankuasa etika sebagai satu bentuk komponen program etika yang bertanggungjawab membangunkan, menyelaraskan dan menilai dasar-dasar etika, dan menyiasat tuduhan tata laku tidak beretika (Treviño & Weaver, 2003). Small (2006) pula menyarankan jawatankuasa penilaian etika ditubuhkan dalam organisasi bagi menilai sama ada prosedur etika dipatuhi atau tidak dan sama ada wujud keperluan untuk memberi fokus kepada aspek-aspek tertentu. Bagaimanapun, penyelidik tidak menemui literatur yang mengkaji secara empirikal akan keberkesanan sistem komunikasi etika atau hubungannya dengan tingkah laku etika.

2.6.3.4 Latihan Etika

Program latihan etika direka bentuk bagi meningkatkan keupayaan pertimbangan etika. Melalui program latihan, individu-individu didedahkan dengan situasi etika, akibat sesuatu tindakan etika dan meningkatkan keupayaan untuk melihat akibat sesuatu tindakan itu daripada perspektif orang lain yang menerima akibat daripada tindakan tersebut. Kebanyakan penyelidikan memberi fokus kepada latihan dalam konteks umum, iaitu pengaruh tahap dan orientasi pendidikan yang tidak merujuk secara khusus kepada latihan etika. Tinjauan literatur yang dijalankan oleh Ford dan Richardson (1994) dan Loe *et al.* (2000) tidak menemui penyelidikan yang mengkaji tentang kesan latihan etika. Tinjauan O'Fallon dan Butterfield (2005) pula menemui hanya tiga kajian yang setiap satu mengkaji hubungan latihan dengan kesedaran etika, pertimbangan etika dan tingkah laku etika.

Penyelidikan tentang latihan etika menunjukkan dapatan yang bercampur-campur. Sebahagian penyelidikan mengaitkan latihan meningkatkan keupayaan mengenal pasti isu-isu moral (misalnya, Desplaces, Melchar, Beauvis, & Bosco, 2007; Eynon *et al.*, 1997; Gautschi III & Jones, 1998; Wu, 2003) sementara penyelidikan lain pula menunjukkan latihan tidak memberi impak signifikan (misalnya, Bloodgood *et al.*, 2008; Fraedrich, Cherry, King, & Guo, 2005; McKendall *et al.*, 2002). Bagi hubungan antara latihan dengan pertimbangan etika, Eynon *et al.* (1997) mendapati bahawa mereka yang menamatkan kursus etika melaporkan skor-P yang lebih tinggi sementara McKendall *et al.* (2002) pula menunjukkan latihan tidak mengurangkan pelanggaran peraturan.

Sementara itu, Sparks dan Hunt (1998) pula mengaitkan terlalu banyak latihan memberi kesan negatif terhadap kepekaan etika. Mereka menyatakan bahawa salah satu sebab yang berpotensi menjelaskan dapatan luar jangkaan ini ialah program latihan etika mengukuhkan tahap relativisme, bukannya mengukuhkan tingkah laku etika sedia ada. Bagaimanapun, kajian quasi-eksperimental oleh Mayhew dan Murphy (2009) menunjukkan walaupun latihan tidak semestinya membawa kepada internalisasi nilai tetapi boleh memberi impak kepada tingkah laku etika. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa gabungan antara latihan etika dengan pendedahan umum (*public disclosure*) berperanan sebagai pengukuh sosial (*social reinforcement*) yang membawa kepada tingkah laku yang lebih beretika.

Secara umumnya, latihan etika tidak mendapat perhatian meluas daripada penyelidik-penyelidik. Namun beberapa penyelidikan menunjukkan terdapat hubungan antara latihan etika dengan kesedaran, pertimbangan dan tingkah laku etika. Bagaimanapun, hubungan yang ditunjukkan adalah bercampur-campur iaitu sebahagian penyelidikan menunjukkan latihan memberi impak positif, sebahagian menunjukkan impak negatif, sementara sebahagian penyelidikan lain pula menunjukkan tiada impak signifikan terhadap kesedaran, pertimbangan dan tingkah laku etika.

2.6.3.5 Proses Disiplin

Baker (2008), menyatakan organisasi perlu konsisten dalam menguatkuasakan tindakan disiplin supaya semua individu memikul tanggungjawab berdasarkan satu standard yang sama. Menurutnya lagi, edaran-edaran yang menekankan bahawa organisasi menggalakkan pematuhan dan menguatkuasakan program etika perlu disebar secara konsisten. Proses disiplin adalah komponen program etika yang relevan disebabkan fungsinya mengekang tingkah laku tidak beretika dan memberi ganjaran kepada tingkah laku beretika (Kaptein, 2008b; Weaver & Treviño, 1999; Weaver *et al.*, 1999). Proses disiplin merangkumi dasar yang menegaskan pihak pengurusan dan pekerja bertanggungjawab terhadap tingkah laku mereka, dasar menyiasat tuduhan tingkah laku tidak beretika dan dasar yang memberi insentif dan ganjaran kepada tingkah laku beretika (Kaptein, 2008b).

Tittle (1977) menghipotesiskan tahap kepatuhan adalah berkait secara langsung dengan ketakutan ditangkap dan menghadapi akibat negatif daripada ketidakpatuhan. Beliau mendapati beberapa jenis ketakutan, iaitu takut kehilangan penghormatan oleh kenalan peribadi, kehilangan status, dan kehilangan penghormatan masyarakat adalah penentu utama kepada kepatuhan. Antara sebab yang dikaitkan sebagai faktor yang mendorong kepada tingkah laku tidak beretika ialah tiada hukuman dilaksanakan terhadap pelaku tingkah laku tersebut (Zey-Ferrell & Ferrell, 1982) dan individu mendapat faedah daripadanya (DeConcink & Lewis, 1997).

Bagaimanapun, tidak ditemui penyelidikan empirikal yang mengkaji kesan proses disiplin terhadap niat mahu pun tingkah laku etika.

2.6.3.6 Mekanisme Akauntabiliti Etika

Organisasi perlu mempunyai mekanisme akauntabiliti kerana tingkah laku tidak beretika dalam organisasi berlaku dalam situasi terlindung dan melibatkan kerumitan teknikal yang tinggi. Oleh itu, kejayaan pemantauan dan tindakan menghalang tingkah laku tersebut terletak sebahagian besar pada kawalan sosial terhadap tindakan pekerja dan kawalan dalaman seperti jawatankuasa audit (Chiu, 2002). Bagaimanapun, tidak ditemui penyelidikan empirikal yang mengkaji kesan mekanisme akauntabiliti terhadap niat mahu pun tingkah laku etika.

Dalam tinjauan literatur di atas telah dibincangkan teori-teori dan penyelidikan empirikal yang menguji kesan faktor-faktor individu, situasi dan organisasi terhadap tingkah laku etika dalam organisasi. Beberapa faktor individu dan situasi dikenal pasti menunjukkan hubungan yang konsisten dengan tingkah laku etika sementara beberapa faktor menunjukkan dapatan yang bercampur-campur. Faktor-faktor individu yang dikenal pasti menunjukkan hubungan konsisten dengan tingkah laku etika ialah lokus kawalan dan Machiavellianisme, sementara faktor yang menunjukkan dapatan yang tidak konsisten ialah pertimbangan moral, jantina, umur, kewarakan, tahap pendidikan dan pengalaman kerja.

Faktor individu yang paling banyak dikaji ialah pertimbangan moral individu, namun hasil penyelidikan tidak menunjukkan dapatan yang konklusif. Bagi faktor situasi pula, ketiga-tiga faktor situasi yang ditinjau iaitu pengaruh orang terdekat, peluang melakukan tingkah laku etika dan iklim etika menunjukkan hubungan yang konsisten dengan tingkah laku etika dalam organisasi.

Walaupun sarjana etika sepakat mengusulkan program etika organisasi sebagai variabel organisasi yang penting dalam memupuk tingkah laku etika dalam organisasi, namun hubungan ini tidak diberikan perhatian sewajarnya oleh para penyelidik. Tiada penyelidikan empirikal yang mempertimbangkan peranan program etika secara komprehensif ditemui sementara penyelidikan tentang program etika pula tertumpu kepada komponen program kod etika dan latihan etika yang menunjukkan dapatan yang tidak konsisten.

2.7 Hipotesis Penyelidikan

Objektif penyelidikan ini adalah untuk mengenal pasti faktor-faktor yang berpotensi mempengaruhi tingkah laku etika dalam organisasi dan untuk menentukan sama ada peranan pengurusan organisasi melalui pelaksanaan program etika dapat meningkatkan tingkah laku etika dalam organisasi. Oleh yang demikian, penyelidikan ini hanya mempertimbangkan faktor-faktor individu dan situasi yang berpotensi untuk dipengaruhi organisasi melalui pelaksanaan program etika. Dengan kata lain, faktor-faktor yang dipertimbangkan ialah faktor yang impak atau kesannya terhadap tingkah laku etika ahli-ahli organisasi boleh diperkukuhkan atau dikurangkan.

Bukti-bukti empirikal umumnya menyokong usulan Teori Hunt-Vitell (1986) bahawa pertimbangan etika individu dipengaruhi oleh kedua-dua pendekatan falsafah moral deontologi dan teleologi (misalnya, Barnett *et al.*, 1994; Mayo & Marks, 1990; Shapeero *et al.*, 1997; Rallapalli *et al.*, 1998). Penyelidikan terdahulu umumnya juga secara konsisten menunjukkan hubungan positif antara tahap idealisme dengan tingkah laku etika iaitu tahap idealisme yang tinggi dikaitkan tingkah laku yang lebih beretika dan pertimbangan etika yang lebih tegas (misalnya, Barnett *et al.*, 1996; Bass *et al.*, 1999; Forsyth, 1980; 1985; Yungwook, 2003). Oleh yang demikian, hipotesis berikut boleh dibangunkan:

H₁: Tahap idealisme mempengaruhi secara positif tingkah laku etika dalam organisasi.

Relativisme merujuk kepada dimensi peraturan moral sejagat di mana individu yang memiliki tahap relativisme tinggi lebih cenderung untuk menolak prinsip-prinsip moral sejagat dalam menentukan sama ada sesuatu tindakan beretika atau tidak (Forsyth, 1980). Oleh yang demikian, secara teorinya relativisme boleh dikaitkan memberi pengaruh negatif terhadap keputusan etika individu. Bukti-bukti empirikal secara konsisten menunjukkan tahap relativisme yang tinggi berhubung secara negatif dengan kepekaan etika dan penilaian etika serta lebih mudah menerima keputusan-keputusan yang kurang beretika dan menerima pandangan daripada mereka yang kurang beretika (misalnya, Elias, 2002; Sparks & Hunt, 1998; Yetmar & Eastman, 2000). Oleh yang demikian, kita boleh menghipotesiskan:

H₂: Tahap relativisme individu mempengaruhi secara negatif tingkah laku etika dalam organisasi.

Teori Tingkah Laku Bersebab dan Teori Tindakan Terancang (Fishbein & Ajzen, 1975; 1985) mempostulatkan bahawa kepercayaan normatif ditentukan oleh norma-norma subjektif dalam lingkungan peribadi individu iaitu sejauh mana seseorang individu tertentu percaya sesuatu tindakan mereka direstui atau tidak direstui oleh individu-individu yang menjadi rujukan penting mereka. Teori Pembelajaran Sosial (Bandura, 1969; 1977) juga mendukung pegangan yang sama dengan mengaitkan sesuatu tingkah laku dipelajari melalui pemodelan. Penyelidikan-penyelidikan terdahulu juga secara konsisten menyokong hubungan positif yang kuat antara pengaruh orang terdekat dengan tingkah laku etika individu (misalnya, Ferrell & Weaver; Izraeli, 1998; Pierce & Henry, 2000; Tyson, Zey-Ferrell *et al.*, 1979). Oleh yang demikian, kita boleh mengaitkan tingkah laku etika orang terdekat yang diperhatikan oleh individu mempengaruhi secara positif tingkah laku etika dan kita boleh membuat hipotesis berikut:

H₃: Tingkah laku etika orang terdekat mempengaruhi secara positif tingkah laku etika dalam organisasi.

Teori Kelakuan Terancang (Ajzen & Fishbein, 1985) dan penyelidikan terdahulu mengaitkan peluang iaitu tahap kesukaran melakukan sesuatu tingkah laku sebagai faktor yang mempengaruhi secara negatif tingkah laku. Walaupun bukti empirikal yang mengkaji hubungan antara faktor peluang

dengan tingkah laku etika adalah agak terbatas, penyelidikan yang ditemui (misalnya Callanan *et al.*, Fraedrich & Iyer, 2008; Zey-Ferrell *et al.*, 1979; Zey-Ferrell & Ferrell, 1982) secara konsisten merumuskan bahawa peluang adalah berhubung secara negatif dengan tingkah laku etika iaitu semakin tinggi persepsi terhadap peluang melakukan sesuatu tingkah laku semakin tinggi kemungkinan tingkah laku tersebut akan dilakukan. Oleh yang demikian, hipotesis berikut boleh dibangunkan:

H₄: Peluang melakukan tingkah laku tidak beretika mempengaruhi secara negatif tingkah laku etika dalam organisasi.

Secara teorinya, kejelasan terhadap peraturan etika akan mendorong kepada tingkah laku yang lebih beretika (De George, 1986; Jones & Ryan, 1997). Penyelidikan terdahulu juga menunjukkan individu memerlukan panduan daripada organisasi bagi menyelesaikan persoalan etika (Dubinsky *et al.*, 1980; Fritzsche & Becker, 1984; Mitchell *et al.*, 1996) dan menyokong hubungan positif antara program etika dengan tingkah laku etika (misalnya, Gray, 1996; Valentine & Barnett, 2002; ERC, 2007a;b). Penyelidikan berkaitan iklim etika organisasi pula menunjukkan iklim etika yang mantap memberi kesan positif kepada kesedaran dan tingkah laku etika individu (misalnya, Bartels *et al.*, 1998; VandSandt, 2003; Vardi, 2001) dan merumuskan undang-undang, peraturan dan kod etika adalah jenis iklim etika yang penting dalam mempengaruhi tingkah laku etika. Oleh yang demikian, kita boleh merumuskan program etika berpotensi meningkatkan

kejelasan nilai organisasi dan mendorong individu untuk bertindak laku secara lebih beretika dan kita boleh menghipotesiskan:

H₅: Program etika mempengaruhi secara positif tingkah laku etika dalam organisasi.

Penyelidikan secara umumnya menunjukkan tahap idealisme memberi pengaruh positif sementara tahap relativisme dan peluang melakukan tingkah laku tidak beretika memberi pengaruh negatif terhadap tingkah laku etika. Namun dapatan yang ditunjukkan adalah tidak konsisten dan konklusif. Ini membayangkan bahawa terdapat faktor penyederhana yang mempengaruhi hubungan tersebut. Konstruk penyederhana didefinisikan sebagai konstruk yang mengubah arah hubungan atau kekuatan hubungan antara faktor-faktor tersebut dengan tingkah laku etika (Baron & Kenny, 1986; Frazier, Tix, & Barron, 2004). Menurut Barron dan Kenny (1986), konstruk penyederhana lazimnya dipertimbangkan apabila terhadap perhubungan lemah yang tidak dijangka antara peramal dan konstruk bersandar.

Salah satu faktor yang berpotensi menyederhanakan hubungan ini ialah program etika kerana walaupun program etika diteorikan memberi kesan positif kepada tingkah laku etika namun bukti empirikal tidak menyokong hubungan langsung ini secara konkrit. Beberapa model penyelidikan juga mempertimbangkan unsur-unsur yang boleh dikaitkan dengan program etika sebagai penyederhana kepada keputusan etika individu. Misalnya Jones (1991) mengaitkan faktor organisasi yang merangkumi kumpulan dinamik, faktor autoriti dan proses sosialisasi. Sementara itu, Treviño (1986) pula

mengaitkan iklim organisasi yang merangkumi dimensi struktur normatif, kepatuhan kepada autoriti dan kebertanggungjawaban kepada kesan akibat sebagai penyederhana antara pertimbangan moral dengan tingkah laku dan tingkah laku etika.

Walapun Jones (1991) dan Treviño (1986) tidak menggunakan terma program etika secara eksplisit namun unsur-unsur yang dipertimbangkan mewakili unsur-unsur yang didukung oleh program etika organisasi. Oleh yang demikian, kita boleh menjustifikasikan peranan program etika sebagai konstruk penyederhana hubungan antara pertimbangan moral, pengaruh tingkah laku etika orang terdekat dan peluang melakukan tingkah laku etika dengan tingkah laku etika dalam organisasi.

Kajian Douglas *et al.* (2001) mendapati orientasi peraturan yang kukuh mempengaruhi tahap idealisme individu. Dalam konteks organisasi, norma-norma, nilai-nilai etika dan peraturan etika dijelaskan secara eksplisit melalui pelaksanaan program etika organisasi (Treviño & Weaver, 1999) yang akan menghasilkan kebaikan dan meningkatkan kebajikan semua pihak jika dipatuhi dan memberikan mudarat jika tidak dipatuhi. Ini adalah sepadan dengan pegangan individu yang memiliki tahap idealisme yang tinggi yang percaya bahawa tindakan yang betul dari segi etika secara konsisten akan membuahkan hasil yang diinginkan dan membuat pertimbangan moral berasaskan kesan sesuatu tindakan terhadap kebajikan orang lain (Forsyth, 1980). Maka kita boleh mengaitkan program etika sebagai berpotensi mengukuhkan pengaruh tahap idealisme terhadap keputusan etika individu dalam organisasi dan hipotesis berikut boleh dibuat:

H₆: Program etika mengukuhkan pengaruh positif tahap idealisme terhadap tingkah laku etika.

Sebaliknya individu yang kuat berpegang kepada falsafah moral relativisme pula menolak penggunaan peraturan moral secepat dalam menentukan sama ada sesuatu tindakan itu bermoral atau tidak (Forsyth, 1990) . Kajian Akaah dan Lund (1994) mendapati nilai-nilai organisasi berhubung secara positif sementara nilai peribadi berhubung secara negatif dengan tingkah laku etika. Oleh itu, proses sosialisasi kepada norma-norma, nilai-nilai dan peraturan etika organisasi melalui komponen-komponen program etika mewujudkan potensi untuk melemahkan tahap penolakan individu relativistik kepada norma-norma dan peraturan berkenaan. Maka kita boleh menghipotesiskan:

H₇: Program etika melemahkan pengaruh negatif tahap relativisme terhadap tingkah laku etika dalam organisasi.

Hogan, (1973) menteorikan individu hanya mematuhi peraturan yang mereka ketahui sahaja dan pelaksanaan program etika organisasi adalah usaha organisasi untuk menjelaskan dasar-dasar dan peraturan etika iaitu menentukan secara objektif apa yang salah dan betul (Kaptein, 2009; McDonald & Nijhof, 1999; Weaver *et al.*, 1990). Oleh itu, kita boleh mengandaikan individu yang mempunyai pengetahuan yang tinggi dan mempunyai persepsi lebih positif terhadap program etika berupaya membuat pertimbangan etika dengan lebih baik, kurang dipengaruhi atau bergantung kepada orang terdekat sebagai sumber rujukan dan mempunyai autonomi

yang lebih tinggi terhadap tingkah laku etikanya. Maka kita boleh membuat hipotesis berikut:

H₈: Program etika melemahkan pengaruh positif pengaruh tingkah laku etika orang terdekat terhadap tingkah laku etika dalam organisasi.

Selain daripada fungsi menerapkan dasar, nilai-nilai dan norma-norma organisasi, dan menjelaskan peraturan organisasi, program etika juga berperanan sebagai alat kawalan organisasi, khususnya melalui komponen proses disiplin dan mekanisme akauntabiliti etika. Kod etika juga menjelaskan tentang tindakan atau hukuman yang bakal dihadapi jika individu melanggar peraturan etika yang ditetapkan. Ferrell dan Gresham (1985) mengusulkan kod dan dasar etika organisasi yang diikuti dengan sistem ganjaran dan hukuman mempengaruhi persepsi terhadap kewujudan peluang melakukan tingkah laku tidak beretika dalam organisasi. Oleh yang demikian sebagai alat kawalan tingkah laku organisasi, program etika boleh diteorikan mempengaruhi persepsi terhadap peluang untuk melakukan tingkah laku tidak beretika. Maka kita boleh menghipotesiskan bahawa:

H₉: Program etika melemahkan pengaruh negatif peluang melakukan tingkah laku tidak beretika terhadap tingkah laku etika dalam organisasi.

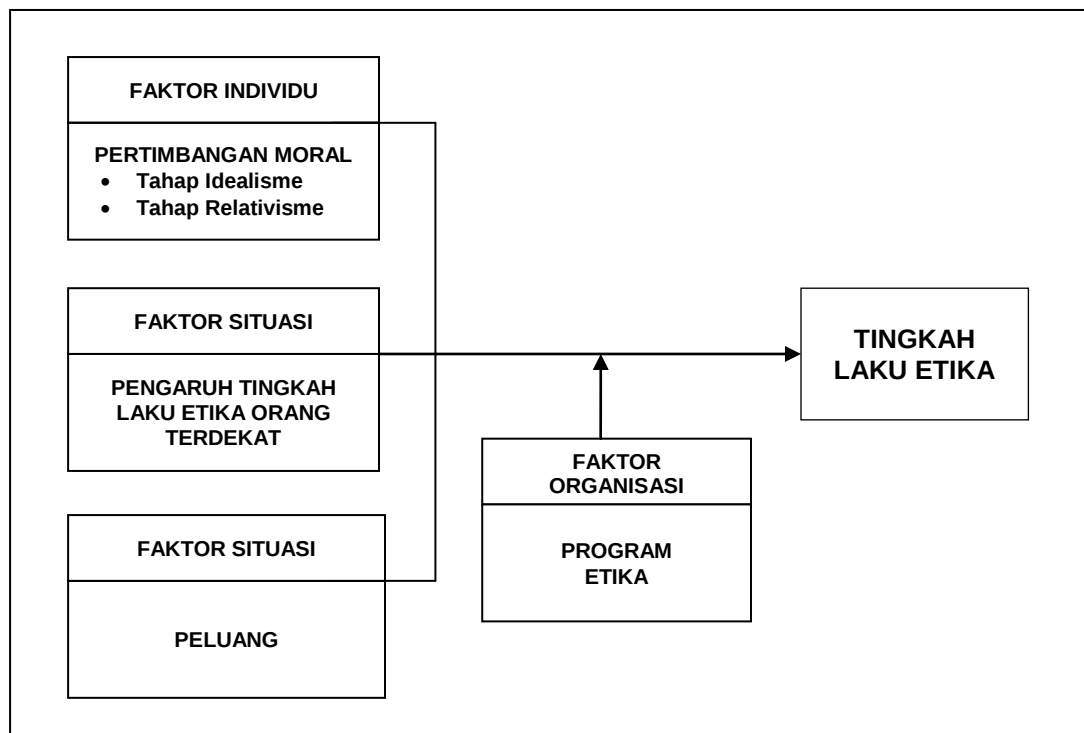
2.8 Model Penyelidikan

Model penyelidikan dibangun menggunakan pendekatan sinergi teori falsafah moral dan teori psikologi sosial bagi menjelaskan fenomena tingkah laku etika dalam organisasi. Teori etika Hunt-Vitell (1986) menjadi teori teras bagi menjelaskan tingkah laku etika dan asas untuk menjelaskan pertimbangan etika individu sementara teori-teori psikologi sosial iaitu Teori Diferensi Sekutuan (Sutherland, 1970), Teori Pembelajaran Sosial (Bandura, 1977; Rotter, 1966) dan Teori Konfigurasi Set Peranan (Merton, 1957) menjadi asas bagi menjelaskan pengaruh tingkah laku etika orang terdekat. Teori gelagat terancang (Ajzen, 1985) pula menjadi asas bagi menjelaskan pengaruh peluang dan Teori Hogan (1973) menjadi asas bagi menjelaskan pengaruh program etika terhadap tingkah laku etika dalam organisasi.

Teori Hunt-Vitell (1986) mengusulkan niat dan tingkah laku moral individu dapat dijelaskan melalui faktor pertimbangan etika individu. Apabila individu melihat sesuatu situasi tertentu melibatkan masalah etika, ia akan melihat kepada set alternatif yang ada dan membuat penilaian etika ke atas set alternatif tersebut dengan menggunakan kedua-dua pendekatan deontologi dan teleologi. Kedua-dua asas penilaian ini iaitu norma-norma deontologi dan penilaian akibat dipengaruhi faktor persekitaran budaya, persekitaran profesional, persekitaran industri, persekitaran organisasi dan pengalaman peribadi individu. Teori ini juga mengusulkan bahawa batasan situasi menyederhanakan hubungan antara niat dengan tingkah laku. Norma-norma industri dimasukkan ke dalam teori ini berdasarkan dapatan Newstroms dan Ruch (1975) yang menunjukkan eksekutif atasan menjadi rujukan utama dan

sumber penting kepada pengurus. Hubungan-hubungan yang diusulkan oleh Teori Hunt-Vitell (1986) memberikan asas bagi menjelaskan hubungan antara konstruk penentu dengan konstruk tidak bersandar dalam model penyelidikan ini.

Bagaimanapun penyelidikan ini mengusulkan pertimbangan moral mempengaruhi tingkah laku secara terus sama seperti yang diusulkan dalam model Treviño (1986). Ini disebabkan penyelidikan terkini menunjukkan hanya wujud korelasi yang lemah atau sederhana antara niat dengan tingkah laku yang memberi implikasi kepada ketepatan hasil penyelidikan empirikal yang dilaporkan (Weber & Gillespie, 1998). Dalam model penyelidikan ini penilaian deontologi diwakili konstruk tahap relativisme individu dan penilaian teleologi diwakili konstruk tahap idealisme berdasarkan konsep falsafah moral peribadi yang dibangunkan oleh Forsyth (1980). Hubungan-hubungan yang dinyatakan dalam hipotesis penyelidikan yang telah dibangunkan digambarkan melalui model penyelidikan dalam Rajah 2.5.



Rajah 2.5
Model Penyelidikan

2.9 Penutup

Dalam bab ini dibentangkan tinjauan teori-teori falsafah moral, teori-teori sosial, model-model pembuatan keputusan etika dan penyelidikan berkaitan tingkah laku etika individu dalam organisasi. Daripada tinjauan ini, faktor-faktor yang mempengaruhi tingkah laku etika telah dikenal pasti dan hipotesis serta model teoretikal penyelidikan dibangunkan. Bab seterusnya akan membincangkan metodologi untuk pengendalian penyelidikan ini.

BAB 3

METODOLOGI PENYELIDIKAN

3.0 Pendahuluan

Dalam Bab 2 telah dikenal pasti faktor-faktor yang diteorikan mempengaruhi tingkah laku etika individu dalam susun atur organisasi. Bab ini membentangkan prosedur penyelidikan yang merangkumi reka bentuk penyelidikan, pekendalian dan pengukuran konstruk, instrumen penyelidikan, pemilihan sampel, hasil ujian rintis, kaedah pungutan data serta pelan analisis data.

3.1 Reka bentuk Penyelidikan

Penyelidikan ini berbentuk korelasi iaitu mengkaji faktor-faktor sekait (*correlates*) penting yang dapat menjelaskan variasi dalam variabel bersandar, tingkah laku etika. Penyelidikan ini menggunakan reka bentuk tinjauan keratan rentas iaitu data-data dipungut sekali sahaja dalam tempoh waktu yang ditetapkan (Sekaran, 2001). Kaedah tinjauan digunakan kerana ia dipercayai kaedah paling baik untuk mencerap fakta-fakta tentang sikap,

nilai, kepercayaan dan fakta-fakta pribadi serta sosial yang lain (Abdullah, 2000). Pengujian hipotesis dijalankan menggunakan data-data yang dipungut menggunakan kaedah borang soal selidik. Unit analisis penyelidikan ini ialah individu, terhad kepada pegawai-pegawai yang bertugas sepenuh masa di organisasi kajian iaitu JKDM di mana setiap pegawai dianggap sebagai satu unit data.

3.2 Pekendalian Konstruk

Definisi teoretikal bagi konstruk-konstruk yang dipertimbangkan dalam penyelidikan ini ialah seperti berikut:

1. Tingkah laku etika tingkah laku etika merujuk kepada apa-apa tingkah laku dalam lingkungan organisasi yang terikat kepada penilaian etika dan dinilai beretika atau tidak beretika berdasarkan norma-norma moral atau etika, standard moral dan peraturan umum yang digunakan dalam organisasi. Tingkah laku dikatakan beretika jika mematuhi dan tidak beretika jika tidak mematuhi atau melanggar norma-norma moral, standard moral dan peraturan umum yang digunakan dalam organisasi.
2. Tahap idealisme merujuk kepada tahap individu kecenderungan individu untuk membuat penilaian etika berasaskan penilaian akibat sesuatu tindakan terhadap kebajikan orang lain.

3. Tahap relativisme merujuk kepada sejauh mana seseorang individu menolak penggunaan peraturan moral atau etika sejagat dalam proses penilaian etika.
4. Pengaruh tingkah laku etika orang terdekat didefinisikan sebagai tahap individu tumpuan dipengaruhi tingkah laku yang terikat kepada penilaian etika yang berasaskan norma-norma etika, standard moral dan peraturan umum yang digunakan dalam organisasi yang dilakukan oleh rakan sekerja dan pegawai atasannya.
5. Peluang melakukan tingkah laku tidak beretika merujuk kepada persepsi individu akan tahap kesukaran untuk melakukan sesuatu tingkah laku yang melanggar norma-norma umum, standard moral dan peraturan yang digunakan dalam organisasi.
6. Program etika organisasi diberikan definisi operasional sebagai program formal organisasi yang merangkumi kod etika organisasi, program latihan etika, proses disiplin dan mekanisme akauntabiliti etika yang dibangunkan bagi menggalakkan tingkah laku beretika dan menghalang tingkah laku tidak beretika di kalangan anggota organisasi.

Konstruk tingkah laku etika diukur menggunakan skala pengukuran tingkah laku etika dalam organisasi yang dibangunkan oleh Newstrom dan Ruch (1975) dengan tambahan satu butiran iaitu penyalahgunaan kemudahan internet pejabat. Newstrom dan Ruch (1975) tidak memberikan dimensi khusus bagi butiran asal skala ini tetapi hanya merujuknya kepada suatu

domain tingkah laku tidak beretika yang melibatkan tingkah laku tidak beretika yang ketara, yang melibatkan diri sendiri, dan melibatkan orang lain. Oleh kerana skala asal tidak memberikan dimensi secara khusus kepada butiran-butiran skala, maka rujukan dibuat kepada analisis faktor yang dijalankan oleh penyelidik-penyelidik terdahulu bagi menentukan dimensi yang diwakili oleh skala ini.

Analisis faktor yang dijalankan beberapa orang penyelidik terdahulu menunjukkan skala ini memadan kepada dimensi yang berbeza. Zey-Ferrell *et al.* (1979) menunjukkan 17 butiran asal skala ini memadan kepada dua dimensi tetapi tidak melabelkan dimensi tersebut. Bagaimanapun, dengan menggunakan 15 butiran skala ini bagi mengukur konstruk peluang, mereka melabel dua faktor yang diterbitkan sebagai tingkah laku tidak beretika yang melibatkan diri sendiri sahaja dan tingkah laku yang melibatkan orang lain.

Sementara itu, Akaah (1992) menggunakan 12 butiran tingkah laku menunjukkan padanan skala kepada struktur enam faktor iaitu: 1) menyalahgunakan masa dan sumber organisasi; 2) menyembunyikan kesalahan; 3) memalsukan masa dan peraturan; 4) sogokan sebagai balasan kepada layanan khas/istimewa; 5) menokok perbelanjaan; dan 6) mendedahkan maklumat sulit. Oleh kerana analisis faktor yang dikendalikan oleh Zey-Ferrell *et al.* (1979) lebih menghampiri domain tingkah laku tidak beretika yang ditafsirkan oleh Newstrom dan Ruch (1975), maka dimensi tersebut digunakan sebagai panduan bagi mengukur konstruk peluang.

Teori Etika Hunt-Vitell (1986, 1993) dan dapatan penyelidikan terdahulu (misalnya, Barnett *et al.*, 1996; 1998; Davis *et al.*, 1998; DeConinck & Lewis, 1997 Forsyth, 1980;1985) menyarankan bahawa individu-individu menggunakan kedua-dua pendekatan falsafah moral, deontologi dan teleologi dalam proses membuat pertimbangan moral dan perbezaan pegangan falsafah moral dapat menjelaskan varians tingkah laku etika. Menurut Lu dan Lu (2010), paradigma deontologi/teleologi adalah selaras dengan dimensi idealisme dan relativisme dalam konsep etika ideologi (Forsyth, 1980). Oleh yang demikian, kekuatan relatif pegangan falsafah moral individu dirujuk sebagai kedudukan etika individu, dikendalikan melalui dua dimensi yang mendasari ideologi etika individu iaitu relativisme dan idealisme (Forsyth, 1980; 1992).

Konstruk pengaruh tingkah laku orang terdekat diukur menggunakan dua dimensi iaitu tingkah laku etika rakan sekerja dan pegawai atasan. Dalam konteks kajian ini, pegawai atasan merujuk kepada pegawai atasan yang mana tingkah laku etika mereka dalam organisasi dapat diketahui atau diperhatikan oleh subordinat.

Konstruk peluang diukur menggunakan dua dimensi iaitu peluang melakukan tingkah laku tidak beretika yang hanya melibatkan diri sendiri, dan yang melibatkan orang lain, sama seperti dimensi yang digunakan oleh Zey-Ferrell *et al.*(1979).

Program etika dikendalikan menggunakan dua dimensi iaitu tahap pengetahuan tentang komponen-komponen program etika dan persepsi terhadap peranan program etika membantu individu memahami dasar dan

peraturan etika organisasi. Kebanyakan penyelidikan terdahulu didapati hanya menggunakan satu dimensi iaitu tahap pengetahuan terhadap kewujudan komponen program etika secara individu atau beberapa komponen tertentu (misalnya, Izraeli, 1988; Peterson, 2002) dan dijalankan dalam susun atur antara organisasi (*inter-organization*). Walaupun Kaptein (2009) menjalankan penyelidikan dalam susun atur dalam organisasi (*intra-organization*) tetapi menggunakan pendekatan dimensi tunggal untuk mengukur tahap pengetahuan tentang program etika iaitu pengetahuan akan kewujudan komponen-komponen program etika dalam organisasi.

Dimensi dan jumlah butiran yang digunakan bagi pengukuran konstruk ditunjukkan dalam Jadual 3.1.

Jadual 3.1
Dimensi dan Jumlah Butiran Konstruk

Variabel / Konstruk	Dimensi	Jumlah butiran
Tingkah laku tidak beretika (Newstrom dan Ruch, 1975; Zey-Ferrell <i>et al.</i> , 1979) - dengan tambahan satu butiran.	Tingkah laku tidak beretika yang melibatkan diri sendiri sahaja	11
	Tingkah laku tidak beretika yang melibatkan orang lain.	7
Pertimbangan Moral (Forsyth, 1980,1992)	Idealisme	10
	Relativisme	10
Orang terdekat (Zey-Ferrell <i>et al.</i> , 1979, 1982)	Rakan Sekerja	13
	Pegawai atasan	13
Peluang (Zey-Ferrell <i>et al.</i> , 1979, 1982)	Melibatkan individu sahaja	8
	Melibatkan orang lain	5
Program Etika (Diubahsuai berasaskan skala Kaptein, 2009; NJSEC, n.d; Pelletier & Bligh, 2008; Treviño <i>et al.</i> (1999)	Tahap pengetahuan tentang komponen-komponen program etika	12
	Persepsi terhadap peranan program etika membantu responden memahami dasar dan peraturan etika organisasi.	12

3.3 Pengukuran Variabel/Konstruk

Bahagian ini akan menjelaskan proses pengukuran variabel dan konstruk-konstruk yang digunakan dalam model penyelidikan ini. Konstruk bersandar dalam penyelidikan ini ialah tingkah laku etika dan konstruk tidak bersandar ialah pertimbangan moral, pengaruh tingkah laku etika orang terdekat dan peluang untuk melakukan tingkah laku tidak beretika. Model penyelidikan mempunyai satu konstruk penyederhana iaitu program etika.

3.3.1 Konstruk Bersandar – Tingkah Laku Etika

Penyelidikan-penyelidikan terdahulu menggunakan beberapa kaedah berbeza untuk mengukur tingkah laku etika individu yang memberi potensi kepada dapatan-dapatan yang berbeza (Peterson, 2002). Sementara kebanyakan penyelidik menggunakan vignette atau senario (misalnya, Beu, 2000; Cherry, 2006; Murphy, 2007; Singhapakdi, Salyachivin, Virakul, & Veerayangkur, 2000; Wilborn, Brymer & Schmidgall, 2007), beberapa penyelidik lain pula menggunakan kaedah pengukuran terus (misalnya, Akaah, 1992; Izraeli, 1988; Kaptein, 2008a; Newstroms & Ruch, 1975; Zey-Ferrell *et al.*, 1979). Selain itu, sebahagian penyelidik menggunakan niat tingkah laku sebagai proksi tingkah laku etika (misalnya, Treviño *et al.*, 1999) berdasarkan postulat Teori Tindakan Bersebab dan Teori Kelakuan Terancang (Ajzen & Fishbein, 1975; 1985) yang mengaitkan niat sebagai peramal tingkah laku yang baik.

Bagi penyelidikan yang menggunakan kaedah pengukuran terus pula beberapa penyelidik menggunakan skala pengukuran tingkah laku etika yang dibangunkan oleh Newstroms dan Ruch (1975). Bagaimanapun, penyelidik-penyelidik didapati menggunakan skala pencerapan respons yang berbeza. Akaah (1992) menggunakan skala Likert 7 mata dan mendapat tahap kebolehpercayaan yang baik iaitu alpha Cronbach, 0.80. Sementara itu, Zey-Ferrell *et al.* (1979) menggunakan skala Likert 5 mata dan analisis faktor yang dikendalikan menunjukkan 12 butiran yang difaktorkan kepada dua komponen iaitu komponen utama dan komponen kedua yang menunjukkan nilai eigen melebihi 1.0 yang mencukupi untuk analisis. Komponen utama

menjelaskan 58.7 peratus dan komponen kedua menjelaskan 22.8 peratus varians tingkah laku etika.

Instrumen yang dibangunkan oleh Kaptein (2008a) adalah instrumen pengukuran tingkah laku etika terbaru ditemui dalam literatur pembuatan keputusan etika. Instrumen ini mempunyai 37 butiran yang dikendalikan melalui 5 dimensi kesan tingkah laku tidak beretika dan telah dibangunkan mengikut metodologi pembangunan instrumen yang teratur. Beliau melaporkan nilai phi-matriks kuasa dua bagi semua dimensi tingkah laku ialah antara 0.62 hingga 1.10, iaitu melebihi paras 0.5 bagi kesahan diskriminan yang disarankan oleh Fornell dan Larcker (1981). Analisis konsistensi dalaman juga menunjukkan nilai 0.93 bagi dimensi "*financier*", pelanggan, dan masyarakat; 0.90 bagi dimensi pekerja dan 0.95 bagi dimensi pembekal (Kaptein, 2008a).

Bagaimanapun, skala tersebut kurang sesuai digunakan dalam konteks penyelidikan ini kerana dimensi yang digunakan adalah berorientasi kepada persekitaran perniagaan sedangkan penyelidikan ini memberi fokus kepada tingkah laku tidak beretika dalam sektor awam. Di samping itu, skala tersebut mengandungi terlalu banyak butiran iaitu 37 butiran bagi mengukur satu konstruk. Secara praktikalnya, penyelidik berpendapat agak sukar untuk mendapat maklum balas yang lengkap dan tidak bias daripada set skala yang mengandungi terlalu banyak butiran.

Berdasarkan penilaian kepada instrumen-instrumen di atas, penyelidik memilih untuk menggunakan pendekatan pengukuran langsung iaitu dengan menggunakan skala pengukuran tingkah laku tidak beretika yang

dibangunkan oleh Newstrom dan Ruch (1975) dengan skala respons jawapan 5 mata dalam julat, “1 = Tidak Pernah” kepada “5 = Amat Kerap”.

Dalam penyelidikan ini, satu butiran ditambah iaitu penyalahgunaan kemudahan internet pejabat. Butiran ini dimasukkan berdasarkan fakta bahawa kemudahan internet telah menjadi alat penting dalam komunikasi pejabat pada hari ini dan tahap penyalahgunaannya yang parah dalam susun atur organisasi. Soal selidik *National Business Ethics Survey 2007* (ERC, 2007b) menunjukkan penyalahgunaan internet di tempat kerja menduduki tangga kelima daripada 15 jenis tingkah laku tidak beretika yang diperhatikan dalam organisasi dan tempat keempat dari segi keparahan risiko kepada organisasi. Peratusan responden yang menyatakan mereka memerhatikan penyalahgunaan internet di tempat kerja juga meningkat secara signifikan daripada 10 peratus pada tahun 2005 kepada 16 peratus pada tahun 2007 (ERC 2007a; 2007b). Oleh itu, skala pengukuran tingkah laku etika yang digunakan dalam penyelidikan ini mengandungi 18 butiran seperti ditunjukkan dalam Jadual 3.2.

Jadual 3.2
Pengukuran Tingkah Laku Etika

Butiran
1. Menggunakan perkhidmatan organisasi untuk kegunaan/faedah peribadi. 2. Menokok amaun perbelanjaan sehingga 10%. 3. Memberi hadiah/pertolongan untuk mendapat layanan istimewa. 4. Melengahkan kerja. 5. Membocorkan maklumat sulit. 6. Melakukan urusan peribadi dalam waktu pejabat. 7. Menutup kesilapan sendiri. 8. Memindahkan kesalahan kepada rakan sekerja yang tidak bersalah. 9. Mengaku hasil kerja orang lain sebagai hasil kerja sendiri. 10. Memalsukan masa/kualiti/kuantiti laporan. 11. Menokok amaun perbelanjaan melebihi 10%. 12. Mengemukakan cuti sakit palsu. 13. Memberi kebenaran kepada subordinat untuk melanggar peraturan organisasi. 14. Mengambil/menggunakan peralatan/bekalan pejabat untuk kegunaan peribadi. 15. Menerima hadiah/pertolongan sebagai balasan kepada layanan istimewa. 16. Mengambil masa peribadi berlebihan (waktu makan/rehat / pulang awal). 17. Tidak melaporkan pelanggaran dasar organisasi oleh orang lain. 18. Menggunakan kemudahan internet pejabat untuk tujuan peribadi.*

Sumber: Newstrom dan Ruch (1975).

* Butiran yang ditambah oleh penyelidik.

Penilaian tahap etika dibuat menggunakan min sampel sebagai kriteria pemisah antara tahap etika tinggi dengan tahap etika rendah. Oleh kerana butiran-butiran dalam skala tingkah laku etika Newstrom dan Ruch (1975) secara badahah (*a priori*) dinilai sebagai tidak beretika, maka skor yang tinggi (melebihi min sampel) mewakili tahap etika rendah dan skor rendah menunjukkan tahap etika tinggi.

3.3.2 Pertimbangan Moral

Terdapat beberapa kaedah yang digunakan dalam penyelidikan bagi mengukur pertimbangan moral individu. Menurut Elm dan Weber (1994) dua kaedah pengukuran yang paling dominan adalah skala *Defining Issues Test* (DIT) yang dibangunkan oleh Rest (1979) dan *Moral Judgment Interview* (MJl) yang dibangunkan oleh Colby dan Kohlberg (1979).

Reidenbach dan Robin (1988;1990) membangunkan Skala Etika Multi-dimensional (*Ethics Multi-dimensional Scale [MES]*) untuk mengukur tahap pertimbangan etika individu yang mengandungi 8 butiran skala perbezaan semantik. Contoh pasangan perkataan yang digunakan adalah “adil-tidak adil”, “bermoral-tidak bermoral”, dan “secara tradisi diterima-secara tradisi tidak diterima”. Nilai koefisien alpha yang diperoleh Reidenbach dan Robin (1990) bagi dua senario yang digunakan, masing-masing adalah 0.71 dan 0.94 (purata = 0.80). Penyelidikan Flory, Phillips Jr, Reidenbach dan Robin (1992) serta beberapa penyelidikan lain yang diterbitkan menunjukkan koefisien alpha bagi skala ini terletak dalam julat 0.75-0.94 dengan purata, 0.86 (Flory *et al.*, 1993).

Flory *et al.* (1993) menyatakan penyelidikan empirikal yang menggunakan DIT secara umumnya menunjukkan kesahan peramalan yang lemah. Mereka juga mengkritik DIT kerana mengandaikan pendekatan yang digunakan oleh individu dalam pertimbangan moral bagi senario-senario DIT akan terus digunakan dalam situasi lain. Walaupun Reidenbach dan Robin (1990) mengkritik enam senario yang digunakan dalam DIT (Rest, 1979) sebagai bersifat umum dan tidak relevan dengan masalah etika di tempat

kerja, mereka pula membangunkan tiga senario yang terlalu khusus kepada bidang perakaunan/perniagaan iaitu senario auto (kenderaan), senario peruncitan dan senario jualan. Oleh yang demikian, senario skala MES tidak sesuai digunakan untuk mengukur tingkah laku etika dalam sektor awam yang menjadi fokus penyelidikan ini.

Selain itu, skala tingkah laku etika Newstrom dan Ruch (1975) juga digunakan beberapa penyelidik (Akaah, 1992; Zey-Ferrell *et al.*, 1979) bagi mengukur tahap keetikaan dengan cara mencerap persepsi responden terhadap sejauh mana butiran dalam skala ini dianggap beretika atau tidak beretika. Oleh kerana penyelidikan ini menggunakan teori etika normatif iaitu teori Etika Hunt-Vitell (1986) sebagai teori teras dalam menjelaskan pertimbangan moral individu, instrumen EPQ (Forsyth, 1980;1992) yang menggunakan dua dimensi ideologi/kepercayaan etika adalah paling sesuai digunakan.

Menurut Tansey, Brown, Hyman dan Dawson (1994), taksonomi etika ideologi yang dibangunkan oleh Forsyth (1980) memberikan beberapa kelebihan. Pertama, taksonomi ini tidak bias kepada mana-mana falsafah moral. Kedua, ia adalah pengukur konstruk pertimbangan moral yang baik bagi model Hunt dan Vitell (1986), dan ketiga, ia adalah kaedah yang unggul bagi mengukur tahap Machiavellianisme berbanding skala Machs IV (Christie & Geis, 1970). Arrington dan Reckers (1985) dan Douglas dan Wier (2000) juga membuktikan skala ini boleh digunakan untuk menjelaskan perbezaan dalam pertimbangan moral individu (*cf.* Douglas *et al.*, 2001, ms 107).

Instrumen asal yang dibangunkan Forsyth (1980) merangkumi 20 butiran digunakan dalam penyelidikan ini untuk mengukur ideologi etika individu. Skala ini mencerap respons menggunakan skala Likert 9 mata, dengan pilihan jawapan, “1 = Tidak Bersetuju Sama Sekali”; kepada “9 = Bersetuju Sepenuhnya.”

Walaupun Forsyth (1980) mengklasifikasikan ideologi etika individu kepada empat kumpulan iaitu situasionis, absolutis, subjektivis dan eksepsionis, namun beberapa orang penyelidik hanya menggunakan dua dimensi yang menjadi asas taksonomi ini iaitu tahap idealisme dan relativisme individu bagi mengukur pertimbangan moral individu (misalnya, Bass *et al.*, 1998; Marta *et al.*, 2008; Robertson, Olson, Gilley, & Bao, 2008; Sparks & Hunt, 1998; Wilson, 2003). Tambahan pula kajian Davis, Andersen dan Curtis (2001) bagi menguji kesahan konstruk skala EPQ Forsyth dengan menggunakan variabel kategori bagi membezakan ideologi etika mendapati kurang daripada separuh model ANOVA yang diuji signifikan secara statistik.

Berdasarkan dapatan kajiannya dan kenyataan Cohen (1983) bahawa pengkategorian variabel selanjar membawa kepada kehilangan maklumat yang serius serta dianggap sebagai amalan yang meragukan (Pedhazur & Schmelkin, 1991), Davis *et al.*, (2001) membuat rumusan bahawa kehilangan kuasa peramal disebabkan penggunaan pendekatan tipologi etika menerbitkan keraguan akan faedah menggunakannya dalam penyelidikan etika.

Forsyth dan Nye (1990) pula memberi peringatan bahawa pendekatan tipologi mengandaikan ketidakselajaran (yang mungkin tidak wujud) dan boleh menambahkan kerumitan proses melalui pelabelan, dan teras teori yang dibangunkan oleh Forsyth (1980) hanya mengusulkan bahawa perbezaan kemoralan individu boleh dijelaskan oleh idealisme dan relativisme. Atas dasar ini, mereka tidak lagi menggunakan “jenis” pegangan etika, sebaliknya hanya menggunakan dimensi idealisme dan relativisme dalam penyelidikan mereka. Oleh yang demikian, penyelidikan ini mengikuti langkah penyelidik terdahulu yang menggunakan dimensi idealisme dan relativisme bagi mewakili pertimbangan moral individu.

3.3.3 Pengaruh Tingkah Laku Etika Orang Terdekat

Teori Diferensi Sekutuan (Sutherland, 1970) mengandaikan bahawa tingkah laku jenayah dipelajari melalui interaksi (melalui proses komunikasi) dengan orang lain yang menjadi sebahagian daripada kumpulan peribadinya. Pengukuran tahap pengaruh tingkah laku etika orang terdekat terhadap tingkah laku etika individu dalam kajian ini mengadaptasi kaedah yang digunakan oleh Zey-Ferrell *et al.* (1979) yang menggunakan dua dimensi iaitu persepsi terhadap apa yang dilakukan oleh rakan sekerja (*what i think my peers do*) dan persepsi terhadap apa yang dilakukan pengurusan atasan (*what i think top management do*). Bagaimanapun, dimensi kedua ditukar kepada persepsi terhadap apa yang dilakukan oleh pegawai atasan (*what i think my superiors do*). Instrumen pengukuran yang digunakan oleh Zey-Ferrell *et al.* (1979) mengandungi 12 butiran daripada senarai tingkah laku

etika (Newstrom & Ruch, 1975) bagi mengukur “apa yang dilakukan oleh rakan sejawat”.

Dalam penyelidikan ini, satu butiran baru dimasukkan iaitu penyalahgunaan kemudahan internet pejabat, menjadikan keseluruhannya 13 butiran. Butiran yang sama digunakan untuk mengukur dimensi “apa yang dilakukan oleh pegawai atasan”. Oleh itu, jumlah butiran untuk mengukur pengaruh tingkah laku etika orang terdekat ialah sebanyak 26 butiran. Pengukuran dibuat berdasarkan skala Likert 5 mata iaitu, “1 = Tidak Pernah”; “2 = Jarang Sekali”; “3 = Sekali-Sekala”; “4 = Kerap Kali”; dan “5 = Amat Kerap”.

Kriteria bagi menentukan “pengaruh kuat” dan “pengaruh lemah” orang terdekat ialah kekerapan memerhati orang terdekat melakukan tingkah laku tidak beretika. Individu yang menunjukkan skor melebihi min sampel dikategorikan sebagai kuat dipengaruhi tingkah laku etika orang terdekat sementara skor yang sama atau kurang daripada min sampel dianggap kurang dipengaruhi tingkah laku etika orang terdekat.

3.3.4 Peluang Melakukan Tingkah Laku Tidak Beretika

Konstruk peluang melakukan tingkah laku tidak beretika diukur menggunakan butiran tingkah laku etika yang sama dengan yang digunakan untuk mengukur konstruk pengaruh tingkah laku etika orang terdekat. Pengukuran dibuat berdasarkan skala Likert 5 mata iaitu, “1 = Amat Mudah”; “2 = Mudah”; “3 = Sederhana”; “4 = Sukar”; dan “5 = Amat Sukar”. Skor kurang atau bersamaan dengan nilai min sampel dikelaskan sebagai

“peluang tinggi” dan skor melebihi nilai min sampel dikelaskan sebagai “peluang rendah”.

3.3.5 Program Etika

Penyelidik tidak menemui instrumen yang secara khusus mengukur kesan pelaksanaan semua enam komponen program etika yang diuji dalam penyelidikan ini. Skala pengukuran yang paling baik untuk dijadikan rujukan ialah skala yang digunakan oleh Kaptein (2009) yang mencerap pengetahuan tentang setiap komponen program etika.

Selain daripada itu, ditemui tiga soal selidik yang berpotensi digunakan untuk mengukur kesan program etika (iaitu, Pelletier & Bligh, 2008; New Jersey State Ethics Commission (NJSEC), n.d; Treviño *et al.*, 1999). Penelitian kepada soal selidik yang ditemui menunjukkan terdapat tema sepunya antara soal selidik tersebut iaitu: 1) Kesedaran atau tahap pengetahuan tentang kod etika atau program etika organisasi (Pelletier & Bligh, 2008; NJSEC, n.d); dan 2) persepsi terhadap sejauh mana beberapa komponen program etika membantu pekerja membuat keputusan etika (NJSEC, n.d) atau berkesan dalam membendung tingkah laku tidak beretika (Treviño *et al.*, 1999). Sebanyak 17 butiran yang dikenal pasti berpotensi untuk dijadikan butiran pengukur kesan program etika disenaraikan dalam Jadual 3.3 berikut:

Jadual 3.3

Butiran yang Dikumpulkan Daripada Soal Selidik Program Etika

Soal selidik	Butiran
Kewujudan komponen/ program etika	
Pelletier & Bligh (2008)	1. I have read the organization's code of ethics. 2. There is an Ethics Resources Office available to me if I want to seek guidance to determine possible consequences of my decisions.
NJSEC (n.d)	3. How would you rate your present knowledge of your organization's ethics rule and practices. 4. Have you received a copy of your organization's code of ethics. 5. Which area(s) of the ethics rules do you believe you know the least about? (Gifts/outside employment or activity/misuse of position or resources/ attendance at outside events/ post employment restrictions)
Treviño et al. (1999)	6. Does the company having single officer specifically designed to deal with ethics conduct issues? 7. Does the company having specific department or offices created specifically designed to deal with ethics conduct issues (e.g.: corporate ethics office, corporate compliance office, etc)?
Persepsi tahap komponen/ program membantu pekerja membuat keputusan etika.	
Pelletier & Bligh (2008)	1. When a decision has an ethical implications, the organization's ethics policy guides me in my decision making process.
NJSEC (n.d)	2. I understand what the organization expect of me in terms of ethical behavior. 3. Policies exist that describe how the organization expects its employee to make ethical decision making? 4. How useful are the ethics (codes) rules in guiding your work decision and conduct? (very useful/useful/ somewhat useful/not useful)

Jadual 3.3

Butiran yang Dikumpulkan Daripada Soal Selidik Program Etika (samb)

Soal selidik	Butiran
Persepsi tahap komponen/ program membantu pekerja membuat keputusan etika.	
Pelletier & Bligh (2008)	5. Overall, what is your opinion of your organization's ethics and practices? (Too strict and limiting/very effective/too lenient/ineffective/no opinion)
NJSEC (n.d)	6. Which area(s) of the ethics rules do you believe you know
	7. How effective was the training you received? (very effective/effective/not very effective/not applicable)
	8. Employees here make decisions that comply with ethics policies because of the ethics program that is in place.
	8. Ethics problem solving in this organization is better because of the organization's ethics program.
	9. The ethics code is effective in discouraging unethical behavior in this organization.
	10. The average employee in this organization fully understands ethics code and its requirements.

Berdasarkan butiran yang dikumpulkan, secara umumnya boleh dirumuskan bahawa terdapat kesepakatan antara tiga penyelidikan yang ditemui untuk menilai kesan program etika berdasarkan pengetahuan terhadap komponen atau program etika secara keseluruhan dan persepsi terhadap peranannya membantu pekerja membuat keputusan etika. Bagaimanapun sebahagian butiran yang berkaitan dengan persepsi kesan program tersebut merujuk kepada kesan umum kepada organisasi atau keseluruhan anggota organisasi. Oleh yang demikian butiran-butiran ini diubahsuai supaya menepati tujuan penyelidikan ini untuk mengukur tahap pengetahuan individu

dan persepsi sejauh mana setiap komponen program etika organisasi membantu mereka memahami dasar atau peraturan organisasi.

Soal selidik kemudian direka bentuk berdasarkan skala yang digunakan oleh Kaptein (2009) dan butiran-butiran yang disenaraikan dalam Jadual 3.3. Instrumen merangkumi empat bahagian iaitu: 1) kesedaran akan kewujudan komponen-komponen program etika; 2) tahap pengetahuan tentang komponen-komponen program etika; 3) persepsi terhadap sejauh mana komponen-komponen program etika membantu responden memahami dasar dan peraturan etika organisasi; dan 4) persepsi terhadap sejauh mana komponen-komponen program etika membantu anggota organisasi memahami dasar dan peraturan etika organisasi.

Soalan pertama bertujuan untuk menyemak konsistensi jawapan responden. Pengukuran kesedaran responden tentang kewujudan komponen-komponen program etika dibuat menggunakan 3 pilihan jawapan iaitu “Ada”; “Tiada”; dan “Tidak Tahu”. Skor 1 mata akan diberikan kepada jawapan “Ada”, dan skor 0 akan diberikan kepada jawapan “Tiada” dan “Tidak Tahu”. Responden hanya perlu menjawab soalan seterusnya di bahagian ini jika mereka menandakan “Ada” sahaja. Soalan 2, 3 dan 4 menggunakan skala Likert 5 mata dengan pilihan jawapan iaitu “1=Sangat Rendah”; “2=Rendah”; “3=Sederhana”; “4=Tinggi”; dan “5=Sangat Tinggi”. Jumlah skor bersamaan nilai min sampel atau kurang akan dikategorikan sebagai tahap pengetahuan “rendah” dan jumlah skor yang melebihi nilai min sampel dikategorikan sebagai tahap pengetahuan “tinggi”. Soalan 4 dimasukkan sebagai soalan

tambahan bagi mencerap persepsi kesan program etika terhadap anggota organisasi secara umum.

3.3.6 Demografi

Faktor-faktor demografi yang dimasukkan ialah jantina, jawatan, lokasi tempat kerja, tempoh bekerja di organisasi JKDM, tempoh memegang jawatan sekarang, agama, umur, bidang pengkhususan sewaktu belajar dan sama ada pernah mendapat pendidikan etika. Dua soalan terbuka disediakan ialah komen mengenai program etika yang dilaksanakan dalam organisasi dan komen tentang cadangan penambahbaikan.

3.4 Prosedur Penyelidikan

Bahagian ini akan menjelaskan tentang instrumen penyelidikan yang digunakan, populasi dan kaedah pemilihan sampel, dan kaedah pengumpulan data.

3.4.1 Instrumen Penyelidikan

Skala yang diadaptasi daripada penyelidikan terdahulu diterjemahkan ke dalam bahasa Melayu tetapi versi asal dalam bahasa Inggeris diletakkan di hujung butiran. Ini adalah sebagai rujukan kepada responden supaya maksud sebenar butiran terjemahan memberikan makna yang tepat seperti

dalam versi asal. Pengukur bagi setiap konstruk digabungkan untuk membentuk instrumen penyelidikan yang disusun seperti berikut:

BAHAGIAN A: Tingkah laku tidak beretika.

BAHAGIAN B: Persepsi responden terhadap apa yang dilakukan oleh orang terdekat.

BAHAGIAN C: Persepsi terhadap peluang untuk melakukan tingkah laku tidak beretika.

BAHAGIAN D: Pertimbangan moral.

BAHAGIAN E: Tahap pengetahuan dan persepsi tentang program etika.

BAHAGIAN F: Maklumat demografi.

3.4.2 Populasi dan Persampelan

Subjek penyelidikan ini merangkumi anggota-anggota Jabatan Kastam Diraja Malaysia (JKDM) iaitu pegawai-pegawai yang dilantik di bawah Skim Perkhidmatan Kastam yang bertugas di pejabat-pejabat JKDM di seluruh Malaysia. Pengurusan atasan tidak dimasukkan dalam populasi kajian kerana peranan pengurusan atasan dalam penggubalan dan pelaksanaan program etika berpotensi untuk menimbulkan masalah bias dalam jawapan. Tambahan pula, salah satu objektif kajian ini adalah untuk melihat kesan program etika dalam menangani tingkah laku tidak beretika dalam organisasi. Oleh yang demikian, fokus kajian adalah kepada populasi yang

menjadi kumpulan sasar pembangunan program etika yang terdiri daripada pegawai-pegawai yang memegang gred jawatan W52 dan ke bawah yang bertugas di pejabat-pejabat JKDM di seluruh Malaysia. Bilangan populasi kajian ialah 9,805 orang (JKDM, 2009). Pecahan bilangan populasi mengikut negeri tempat bertugas ditunjukkan dalam Jadual 3.4.

Jadual 3.4
Pecahan Populasi Mengikut Negeri

Negeri	Taburan Populasi
Ibu Pejabat Kastam, Putrajaya	465
Perlis	268
Kedah	493
Pulau Pinang	965
Perak	475
Selangor	1146
Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur (WPKL)	555
Lapangan Terbang Antarabangsa Kuala Lumpur (KLIA)	605
Negeri Sembilan	170
Melaka	200
Kelantan	365
Terengganu	154
Pahang	186
Johor	1,962
Pemungut Hasil Persekutuan Singapura (PCKP)	20
Akademi Kastam Diraja Malaysia (AKMAL)	83
Sarawak	941
Sabah	661
Wilayah Persekutuan Labuan (WP Labuan)	91
JUMLAH	9,805

**Sumber: Laporan Tahunan Kastam Diraja Malaysia 2009*

Berdasarkan Jadual Penentuan Saiz Sampel yang diberikan oleh (Sekaran, 2001), sampel sebanyak 370 adalah memadai bagi mewakili populasi bersaiz 10,000. Oleh itu penyelidik menyasarkan untuk mendapatkan sebanyak 370 unit sampel seperti yang disarankan oleh Sekaran (2001). Pemilihan sampel dibuat menggunakan kaedah sampel rawak mudah. Senarai lengkap populasi diperoleh daripada Cawangan Perjawatan, Ibu Pejabat Kastam.

Bagi tujuan pengedaran soal selidik, sebanyak 800 set borang soal selidik dirancang untuk diedarkan dengan mengambil kira anggaran kadar maklum balas sekitar 50 peratus dan faktor sampel telah tidak lagi berkhidmat atas sebab-sebab seperti berhenti, ditamatkan perkhidmatan, meninggal dunia dan sebagainya. Sebanyak 900 nombor rawak antara 1 – 9805 dijana menggunakan perisian Microsoft Excel 2010 bagi mendapatkan set nombor rawak yang unik. Nombor-nombor berulang dikeluarkan. Pegawai yang berada dalam kedudukan nombor rawak yang terpilih akan dipilih sebagai sampel.

3.4.3 Prosedur Pengumpulan Data

Soal selidik diedarkan kepada pegawai-pegawai di tempat kerja dalam waktu pejabat. Kebenaran Ketua Pengarah Kastam bagi menjalankan penyelidikan ini di JKDM diperoleh terlebih dahulu sebelum proses pengedaran soal selidik dijalankan. Penyelidik hadir sendiri ke pejabat-pejabat tempat unit sampel bertugas dan berjumpa dengan Ketua Pejabat untuk meminta

kebenaran menjalankan penyelidikan dan mengedarkan borang soal selidik kepada pegawai yang disenaraikan dalam Senarai Sampel Penyelidikan. Bagi pejabat yang mempunyai cawangan latihan, edaran dan pengembalian borang soal selidik dilakukan melalui pegawai latihan. Penyelidik menunggu dan mendapatkan kembali soal selidik pada hari yang sama. Dalam kes responden tidak dapat ditemui pada hari pengedaran borang soal selidik, sampul surat beralamat sendiri serta bersetem disediakan.

3.5 Ujian Rintis (*Pilot Test*)

Fasa pertama dijalankan pada 14 Ogos 2009, melibatkan empat orang responden yang terdiri daripada 4 orang pegawai yang sedang melanjutkan pengajian di peringkat Ijazah Doktor Falsafah (Ph.D) di Universiti Utara Malaysia (UUM). Tujuan ujian rintis ini adalah untuk mengenal pasti kejelasan soalan, sebarang kekeliruan yang wujud dan cadangan penambahbaikan. Responden-responden diyakini dapat memberi input yang baik kerana semua mereka telah mengikuti kursus metodologi penyelidikan pada peringkat sarjana dan Ph.D. Purata masa yang diambil untuk mengisi borang soal selidik ialah satu jam.

Daripada ujian rintis fasa pertama, beberapa cadangan dan komen telah diterima. Antaranya:

- a. Skala diletakkan di setiap muka surat bagi memudahkan responden menentukan pilihan jawapan dan bagi mengelakkan kekeliruan kerana skala respons yang berbeza-beza digunakan.
- b. Penggunaan soalan dwi-bahasa menjadikan borang soal selidik kelihatan bercelaru.
- c. Terjemahan yang digunakan memberi maksud yang tepat sebagaimana versi asal dalam bahasa Inggeris.
- d. Terlalu banyak soalan dalam soal selidik.

Berdasarkan komen dan cadangan yang diterima ini, beberapa penambahbaikan dilakukan. Pertama, soalan dalam bahasa Malaysia ditaip menggunakan huruf tebal (*bold*) dan soalan bahasa Inggeris ditaip menggunakan saiz huruf yang lebih kecil iaitu menggunakan huruf (*font*) saiz 9 dan dicondongkan (*italic*). Ini menjadikan penampilan borang soal selidik kelihatan lebih kemas dan tersusun. Kedua, skala respons diletakkan di bahagian atas setiap muka surat borang soal selidik.

Fasa kedua ujian dijalankan antara 16 Ogos 2009 – 28 Ogos 2009. Instrumen yang digunakan ialah versi yang telah ditambah baik berdasarkan ulasan kajian fasa pertama. Sebanyak 50 borang soal selidik telah diedarkan kepada 20 orang responden yang bertugas di Agensi Anti Dadah Kebangsaan (AADK) Daerah Langkawi dan 30 responden yang bertugas di Pejabat Kastam Langkawi, Pejabat Kastam Jeti Kuah dan Akademi Kastam

Diraja Malaysia (AKMAL), Langkawi. Sebanyak 33 borang soal selidik telah diterima kembali (10 daripada AADK dan 23 daripada JKDM).

Disebabkan kebanyakan responden dalam fasa kedua sedang bertugas ketika soal selidik diedarkan, responden tidak dapat ditemui secara serentak. Oleh yang demikian, seorang wakil dilantik bagi mengedar dan mengumpul semula borang soal selidik. Lampiran khas menggunakan kertas berwarna biru muda dikepilkan bagi mendapatkan ulasan responden tentang masa yang diambil untuk menjawab soalan soal selidik, tahap kesukaran soalan, ketepatan terjemahan dan ulasan terbuka.

Daripada 33 orang responden yang mengembalikan soal selidik, 20 orang telah memberikan respons kepada ulasan tambahan yang diringkaskan seperti berikut:

- a. Masa yang diambil oleh responden untuk melengkapkan soal selidik adalah antara 10 minit hingga 120 minit. 85 peratus responden mengambil masa 30 hingga 60 minit untuk melengkapkan borang soal selidik. Oleh kerana masa 10, 20 dan 30 minit masing-masing hanya dilaporkan oleh seorang responden, data ini boleh dianggap sebagai kes terpisah dan dikeluarkan untuk tujuan pengiraan purata masa untuk melengkapkan borang soal selidik. Setelah kes terpisah dikeluarkan, masa purata untuk melengkapkan borang soal selidik ialah 43 minit.
- b. Secara umumnya, responden berpendapat bahawa tahap kesukaran soalan adalah sederhana.

- c. 80 peratus responden menyatakan terjemahan soalan adalah tepat atau sangat tepat, manakala 20 peratus menyatakan agak tepat.

Data-data yang dikumpulkan daripada ujian rintis ini dianalisis untuk melihat kebolehpercayaan instrumen dan mengeluarkan butiran-butiran yang tidak berkaitan. Hasil ujian rintis menunjukkan semua pengukur konstruk memberikan nilai alpha Cronbach antara 0.72 hingga 0.95. Ini memenuhi kriteria Cronbach (1951) iaitu nilai alpha 0.7 dianggap memadai sebagai ukuran kebolehpercayaan instrumen. Keputusan ujian rintis ditunjukkan dalam Jadual 3.5.

Jadual 3.5

Keputusan Ujian Rintis Fasa 2: Kebolehpercayaan Skala (n=30)

Bhg	Konstruk	Instrumen Awal		Ujian Rintis	
		Bil. butiran	Nilai α	Bil. butiran	Nilai α
A	Tingkah laku Etika	18	0.86	18	0.86
B	Pengaruh Orang Terdekat	26	0.95	26	0.95
C	Peluang	13	0.94	13	0.94
D	Pertimbangan Moral	20	0.82	20	0.82
E	Program Etika	34	0.92	34	0.92
F	Demografi	12	-	11	-
JUMLAH		201	-	158	-

3.6 Penambahbaikan Soal Selidik

Berdasarkan kajian rintis yang dijalankan dan perbincangan dengan penyelia penyelidikan, beberapa perubahan dilakukan kepada borang soal selidik iaitu:

1. Skala jawapan diseragamkan kepada lima pilihan jawapan daripada julat “1 = Sangat Tidak Setuju” kepada “5 = Sangat Setuju” untuk menyeragamkan kejelasan jawapan.
2. Soalan asal skala Newstrom dan Ruch (1975) diubahsuai seperti berikut:
 - a. Butiran “Memalsukan laporan masa/kualiti/kuantiti” diubahsuai kepada “memalsukan laporan”.
 - b. Butiran-butiran yang berpotensi membawa dua maksud dipecahkan kepada dua butiran berasingan supaya tidak timbul kekeliruan akan maksud sebenar butiran-butiran berkenaan. Misalnya, butiran “Menggunakan bekalan dan peralatan pejabat” dipecahkan kepada dua soalan iaitu satu soalan merujuk kepada “Mengambil bekalan pejabat” dan satu soalan lagi merujuk kepada “Menggunakan peralatan pejabat”. Keseluruhannya, tiga butiran dikenal pasti berpotensi mewujudkan dua maksud. Dengan demikian tiga butiran tambahan diwujudkan, menjadikan skala pengukur tingkah laku etika kepada 21 butiran; pengaruh tingkah laku etika

orang terdekat (30 butiran); dan peluang melakukan tingkah laku tidak beretika (15 butiran).

3. Untuk tujuan menentukan sama ada jawapan responden dipengaruhi dengan signifikan oleh bias keboleHINGINAN sosial, skala asal Bias KeboleHINGINAN Sosial Marlowe-Crowne (1960) atau ringkasnya MCSDS yang merangkumi 33 butiran dimasukkan sebagai Bahagian F dan butiran demografi dipindahkan ke Bahagian G.

3.7 Pelan Analisis

Semakan dan pembersihan data dijalankan terlebih dahulu untuk mengeluarkan kes-kes tidak lengkap, kes-kes duplikasi dan kes-kes terpisah yang berpotensi mengganggu keputusan analisis. Seterusnya, kenormalan data diperiksa untuk menentukan kesesuaian penggunaan kaedah parametrik untuk analisis data. Analisis dikendalikan menggunakan perisian *SPSS Versi 16.0*.

3.7.1 Penapisan Borang Soal Selidik

Tempoh pengedaran borang soal selidik adalah selama empat bulan iaitu daripada 01 Ogos hingga 30 Nov 2010. Sebanyak 800 set borang soal selidik telah diedarkan, dan daripada jumlah ini sebanyak 395 (49.4%) set borang soal selidik telah diterima kembali.

Borang soal selidik yang diterima dibersihkan dan ditapis terlebih dahulu bagi mengesan kes-kes yang tidak lengkap dan/atau yang tidak menunjukkan variasi dalam jawapan. Sebanyak 66 borang soal selidik digugurkan pada peringkat awal disebabkan: 1) tidak lengkap sama sekali; atau 2) tidak menjawab keseluruhan soalan bagi satu atau lebih bahagian soal selidik. Ini menjadikan borang soal selidik yang berpotensi untuk digunakan dalam analisis ialah sebanyak 329 set borang.

Langkah pembersihan dan tapisan berikutnya adalah untuk mengesan kes-kes duplikasi dan kes terpisah (*outlier*). Sebanyak dua pasang kes duplikasi sepenuhnya dikesan iaitu bagi sampel no. 224 dan no. 227 (KLIA) dan sampel no. 220 dan 263 (Miri), dan tiga pasang kes duplikasi antara dua dan lebih bahagian soal selidik. Semua kes duplikasi (10 kes) digugurkan untuk mengelakkan gangguan kepada keputusan analisis yang memberi implikasi kepada inferens yang tidak tepat.

Pada peringkat ini, pengesanan kes terpisah melibatkan kes terpisah univariat sahaja. Kes terpisah didefinisikan seperti mana yang dicadangkan oleh Pallant (2007) iaitu nilai skor yang melebihi nilai 3 sisihan piawai. Kes terpisah univariat dikeluarkan berdasarkan panduan yang diberikan oleh Tabachnick dan Fidell (2007) yang diringkaskan seperti berikut:

- 1) Jika data yang dimasukkan adalah betul dan jika kes terpisah disebabkan oleh cuma satu variabel, mengeluarkan variabel ini dapat mengurangkan bilangan kes terpisah. Jika variabel tersebut menunjukkan korelasi tinggi dengan variabel-variabel lain atau tidak kritikal kepada analisis, mengeluarkannya adalah pilihan yang baik.

- 2) Memastikan kes terpisah adalah sebahagian daripada populasi di mana sampel dicerap. Kes dengan skor ekstrem tetapi menunjukkan hubungan dengan kes lain berkemungkinan besar adalah sebahagian daripada sampel yang sah. Jika kes terpisah adalah bukan daripada populasi, ia boleh dikeluarkan tanpa mengakibatkan kehilangan generativiti keputusan analisis kepada populasi.
- 3) Jika diputuskan untuk mengekalkan kes terpisah dalam sampel, langkah untuk mengurangkan impaknya boleh dilakukan melalui transformasi atau menukar nilai skor. Pilihan pertama adalah dengan mentransformasikan variabel. Dalam kes ini, kes terpisah dianggap sebagai sebahagian daripada taburan bukan normal, di mana bahagian ekor taburan terlalu padat disebabkan terlalu banyak kes bertabur di bahagian tersebut. Pilihan kedua adalah dengan menukar skor variabel bagi kes terpisah, misalnya, memberikan satu unit lebih besar atau satu unit lebih kecil daripada nilai kes terpisah berikutnya.

Sebanyak 8 kes yang memenuhi definisi sebagai kes terpisah dikesan dan diputuskan untuk digugurkan daripada analisis, menjadikan 311 data sedia untuk dianalisis. Maklumat berkaitan bilangan soal selidik yang diedarkan, diterima kembali, digugurkan dan digunakan dalam analisis mengikut negeri tempat elemen sampel bertugas ditunjukkan dalam Jadual 3.6.

Jadual 3.6
Pengedaran dan Penerimaan Kembali Borang Soal Selidik

Negeri	Bilangan Soal selidik		% Diterima	Bilangan Data	
	Diedarkan	Diterima		Digugurkan	Untuk Analisis
Ibu Pejabat	31	10	0.32	1	9
Perlis	15	9	0.60	1	8
Kedah	18	16	0.89	2	14
P.Pinang	43	21	0.48	-	21
Perak	25	9	0.36	1	8
Kelantan	16	13	0.81	1	12
Terengganu	11	6	0.55	-	6
Pahang	8	9	1.13	1	8
Selangor	42	18	0.43	10	8
WPKL	35	22	0.63	3	19
KLIA	36	26	0.70	8	18
N.Sembilan	9	6	0.67	1	5
Melaka	11	-	0.00	-	-
AKMAL	8	6	0.75	-	6
Johor	101	59	0.58	8	51
Sabah	131	27	0.21	18	9
WP Labuan	5	4	0.80	0	4
Sarawak	251	131	0.52	29	102
PCKP	4	3	0.75	0	3
Jumlah	800	395	0.49	84	311

3.7.2 Kesahan dan Kebolehpercayaan Skala

Nilai minimum alpha Cronbach pada paras 0.7 ditetapkan sebagai paras penerimaan kebolehpercayaan skala. Alpha Cronbach adalah pengukuran kebolehpercayaan yang paling meluas digunakan dan nilai had bawah 0.7 adalah nilai yang diterima umum, walaupun nilai ini boleh diturunkan kepada 0.6 dalam penyelidikan tinjauan (*cf.* Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2006, ms. 137). Selaras dengan saranan Hair *et al.* (2006), bagi

menentukan kesesuaian skala digunakan dalam sampel penyelidikan, analisis faktor komponen utama (*Principal Component Analysis*) dengan kitaran *varimax* dikendalikan. Objektif analisis faktor adalah untuk menentukan data-data penyelidikan membentuk faktor yang sepadan dengan skala asal dan menentukan butiran skala yang akan dikekalkan untuk analisis.

Untuk mendapatkan struktur faktor yang sesuai, analisis faktor dijalankan dengan menggunakan kriteria-kriteria berikut sebagai panduan:

- a) Kesesuaian data untuk analisis faktor ditentukan dengan menggunakan kriteria yang disarankan oleh beberapa orang penulis (Coakes, Steed, & Ong, 2010; Hair *et al.*, 2006; Meyers, Gamst, & Guarino, 2006; Pallant, 2007; Tabachnick & Fidell, 2007) yang diringkaskan seperti berikut:
 - i) Nilai pengukur kecukupan sampel Kaiser-Meyer-Okin (KMO) (*KMO measures of sample adequacy*) melepasi paras 0.6 (Kaiser, 1970, 1974).
 - ii) Ujian Kesferaan Bartlett (*Bartlett's Test of Sphericity*) Bartlett, 1954) signifikan pada $p < 0.05$.
 - iii) Kewujudan banyak koefisien korelasi antara butiran yang melebihi nilai mutlak 0.3 menunjukkan kesesuaian data-data untuk analisis faktor (Pallant, 2007). Jika tiada nilai yang melebihi 0.3 ditunjukkan dalam matriks korelasi, penggunaan

analisis faktor komponen utama harus dipertimbangkan semula (Coakes *et al.*, 2010; Pallant, 2007).

b) Teknik yang disarankan oleh Pallant (2007) digunakan bagi menentukan faktor yang dikekalkan iaitu:

- i) *Kriteria Kaiser* : Faktor yang mempunyai nilai eigen faktor 1.0 dan lebih adalah signifikan.
- ii) *Ujian Scree (Catell, 1966)*: Menentukan titik di mana keluk berubah arah dan mendatar. Catell menyarankan supaya dikekalkan faktor yang berada pada kedudukan di atas daripada titik di mana keluk membengkok secara ketara kerana faktor-faktor ini memberi sumbangan paling besar kepada penjelasan varians dalam set data.
- iii) *Analisis Parallel* : Faktor adalah signifikan jika nilai eigen sebenar lebih besar daripada nilai eigen rawak yang dijana.

c) Nilai muatan minimum |0.4| dan muatan-silang (*cross-loading*) serta nilai komunaliti minimum 0.3 dijadikan kriteria pengekalan butiran (Hair *et al.*, 2006). Muatan silang ditafsirkan mengikut definisi yang diberikan oleh Hair *et al.* (2006) iaitu butiran yang mempunyai dua atau lebih muatan faktor yang melebihi nilai *threshold* (signifikan) yang diperlukan untuk dimasukkan ke dalam proses interpretasi faktor. Dalam penyelidikan ini, nilai *threshold* yang digunakan ialah |0.4|. Nilai komunaliti yang rendah (kurang dari 0.3) menunjukkan butiran

tidak memadai dengan baik dengan butiran lain dalam komponen (Pallant, 2007).

- d) Meyers *et al.* (2006) menyarankan peratus varians yang dijelaskan mestilah sekurang-kurangnya 60 peratus.
- e) Bilangan butiran yang mewakili sesuatu faktor sekurang-kurangnya empat atau lima butiran (Meyers *et al.*, 2006).
- f) Kriteria-kriteria di atas hanyalah sebagai panduan untuk mendapatkan muatan struktur terbaik. Keutamaan hendaklah diberikan kepada asas teoretikal pembangunan skala (Hair *et al.*, 2006) dan pertimbangan kepada bukti-bukti empirikal terdahulu (Meyers *et al.*, 2006).

3.7.2.1 Analisis Faktor Skala Tingkah Laku Etika

Skala tingkah laku etika yang digunakan dalam penyelidikan ini mengandungi 21 butiran yang diubahsuai daripada 17 butiran skala asal Newstrom dan Ruch (1975). Analisis faktor yang dijalankan mengekalkan 15 butiran seperti dalam Jadual 3.7 yang memadai kepada dua dimensi. Keputusan ini adalah sama dengan keputusan yang diperoleh Zey-Ferrell dan Ferrell (1979). 12 butiran memadai kepada faktor 1 dan 3 butiran memadai kepada faktor 2 masing-masing dapat menjelaskan 71.39 peratus dan 9.08 peratus varians konstruk. Jumlah varians yang dapat dijelaskan

oleh ialah 80.47 peratus. Ini melepasi kriteria paras penjelasan varians melebihi 60 peratus yang diberikan oleh Meyers *et al.* (2006).

Pallant (2007) menyarankan butiran yang membawa muatan tertinggi bagi faktor digunakan sebagai panduan untuk melabel faktor. Bagi faktor 1, muatan tertinggi ditunjukkan oleh butiran A10 iaitu mengaku hasil kerja orang lain sebagai hasil kerja sendiri. Semakan kepada butiran lain yang memadan kepada faktor 1 juga menunjukkan butiran-butiran tersebut adalah berkaitan dengan tingkah laku yang melibatkan orang lain.

Jadual 3.7
Keputusan Analisis Faktor Skala Tingkah Laku Etika

Butiran	Faktor	
	1	2
A2. Tokok amaun perbelanjaan.	.788	.335
A3. Beri hadiah untuk layanan istimewa.	.897	.276
A4. Beri pertolongan untuk layanan istimewa.	.863	.303
A6. Bocor maklumat sulit.	.903	.339
A7. Jalankan urusan peribadi dalam waktu pejabat.	.179	.850
A9. Pindah kesalahan kepada orang lain yang tidak bersalah.	.923	.196
A10. Mengaku hasil kerja orang lain sebagai hasil kerja sendiri.	.936	.235
A11. Palsukan laporan.	.927	.232
A12. Kemukakan cuti sakit palsu.	.920	.243
A13. Arah subordinat peraturan organisasi.	.916	.268
A16. Terima hadiah untuk layanan istimewa.	.900	.290
A17. Terima pertolongan untuk layanan istimewa.	.876	.260
A18. Ambil waktu makan tengah hari berlebihan.	.399	.743
A20. Tidak lapor pelanggaran dasar organisasi.	.537	.245
A21. Gunakan kemudahan internet untuk kegunaan peribadi.	.185	.786
Nilai Eigen	10.708	1.362
Peratus Varians Dijelaskan	71.389	9.078
Alpha Cronbach	.980	.782

Kecukupan Sampel KMO = .955

Ujian Kesferaan Sampel Bartlett : $\chi^2_{105} = 6564.73, p < 0.001$.

Alpha Cronbach Skala = 0.971

Korelasi antara faktor: $r_{1,2} = .521$

Jumlah varians kitaran dijelaskan: 80.47%

Bagi faktor 2, butiran yang menunjukkan nilai muatan tertinggi ialah melakukan urusan peribadi dalam waktu pejabat yang melibatkan diri sendiri sahaja atau tidak melibatkan orang lain. Semakan kepada butiran-butiran lain yang memadan kepada faktor 2 juga menunjukkan corak tingkah laku yang tidak melibatkan orang lain. Oleh yang demikian faktor 1 dilabel sebagai tingkah laku tidak beretika yang melibatkan orang lain dan faktor 2 dilabel sebagai tingkah laku tidak beretika yang melibatkan diri sendiri sahaja. Label ini adalah serupa dengan label yang diberikan oleh Zey-Ferrell *et al.*, (1979) bagi skala ini yang diaplikasikan bagi mengukur konstruk peluang.

3.7.2.2 Analisis Faktor Skala Tahap Idealisme

Konstruk idealisme diukur menggunakan 10 butiran yang dibangunkan oleh Fosyth (1980). Keputusan analisis faktor bagi konstruk idealisme yang ditunjukkan dalam Jadual 3.8 menunjukkan empat butiran mempunyai nilai komunaliti di bawah paras kriteria, 0.3 iaitu butiran D2, D7, D9 dan D10 dan digugurkan. Enam butiran yang dikekalkan memadan kepada faktor tunggal yang dapat menjelaskan varians sebanyak 57.74 peratus.

Jadual 3.8
Keputusan Analisis Faktor Skala Tahap Idealisme

Butiran	Muatan Faktor
D1. Setiap tindakan mestilah tanpa sebarang niat memudaratkan orang lain.	.690
D3. Perbuatan yang memudaratkan tetap salah walau sebesar mana faedah yang diperoleh.	.737
D4. Tidak harus sama sekali memudaratkan orang lain.	.821
D5. Tidak harus melakukan tindakan yang boleh menjejaskan maruah orang lain.	.836
D6. Tindakan yang memudaratkan orang yang tidak bersalah tidak harus dilakukan.	.711
D8. Maruah dan kebajikan manusia harus diletakkan sebagai perkara paling utama dalam mana-mana masyarakat.	.753
Nilai Eigen	3.464
Peratus Varians Dijelaskan	57.74
Alpha Cronbach	.850

Kecukupan Sampel KMO = .857
Ujian Kesferaan Sampel Bartlett : $\chi^2_{15} = 727.79, p < .001$
Jumlah varians dijelaskan = 57.74%

3.7.2.3 Analisis Faktor Skala Tahap Relativisme

Butiran yang digunakan bagi mengukur konstruk relativisme mengandungi 10 butiran skala yang dibangunkan oleh Forsyth (1980). Hanya empat butiran memenuhi kriteria pengekalutan butiran iaitu D13, D14, D15 dan D16 yang dapat menjelaskan 54.11 peratus varians, paras yang masih boleh diterima dengan kebolehpercayaan skala yang adalah pada alpha Cronbach, 0.714. Keputusan analisis faktor ditunjukkan dalam Jadual 3.9 berikut:

Jadual 3.9
Keputusan Analisis Faktor Skala Tahap Relativisme

Butiran	Muatan Faktor
D13. Standard moral harus dilihat secara individu.	.779
D14. Jenis kemoralan tidak boleh dibuat perbandingan “ketepatan”	.670
D15. Persoalan moral bergantung kepada individu.	.783
D16. Standard moral hanyalah peraturan peribadi yang menunjukkan bagaimana seseorang harus berkelakuan, bukan untuk menilai orang lain.	.704
Nilai Eigen	
Peratus Varians Dijelaskan	54.11
Alpha Cronbach	.714

Kecukupan Sampel KMO = .711
Ujian Kesferaan Sampel Bartlett : $\chi^2_6 = 238.09, p < .001$
Jumlah varians dijelaskan = 54.11%

3.7.2.4 Analisis Faktor Skala Pengaruh Tingkah Laku Etika Orang Terdekat

Pengaruh orang terdekat diukur menggunakan dua dimensi iaitu tingkah laku etika rakan sekerja dan tingkah laku etika pegawai atasan yang diperhatikan. Kedua-dua dimensi diukur menggunakan skala yang sama yang mengandungi 15 butiran, menjadikan jumlah butiran yang digabungkan adalah 30 butiran.

Analisis faktor mengekalkan 20 butiran dengan 12 butiran memadan kepada faktor 1 yang dapat menjelaskan adalah 38.8 peratus varians, sementara 8 butiran memadan kepada faktor 2 dengan tahap penjelasan varians, 27.27 peratus. Keseluruhan varians pengaruh tingkah laku etika orang terdekat yang dapat dijelaskan oleh dua faktor ini ialah 66.07 peratus.

Kebolehpercayaan skala yang diwakili oleh dua faktor ini adalah tinggi iaitu pada alpha Cronbach = 0.95. Keputusan analisis dan nilai muatan faktor ditunjukkan dalam Jadual 3.10.

Jadual 3.10
Keputusan Analisis Faktor Skala Pengaruh Tingkah Laku Etika Orang Terdekat

Butiran		Faktor	
		1	2
B2RS.	Tokok amaun perbelanjaan.	.793	.230
B2PA.	Tokok amaun perbelanjaan.	.808	.233
B3RS.	Lengah kerja.	.273	.722
B4RS.	Jalankan urusan peribadi dalam waktu pejabat.	.078	.828
B4PA.	Jalankan urusan peribadi dalam waktu pejabat.	.253	.793
B6RS.	Palsukan laporan.	.718	.312
B6PA.	Palsukan laporan.	.733	.326
B7RS.	Kemukakan cuti sakit palsu.	.793	.196
B7PA.	Kemukakan cuti sakit palsu.	.858	.135
B10RS.	Terima hadiah untuk layanan istimewa.	.612	.128
B10PA.	Terima hadiah untuk layanan istimewa.	.846	.262
B11RS.	Terima pertolongan untuk layanan istimewa.	.828	.261
B11PA.	Terima pertolongan untuk layanan istimewa.	.847	.261
B12RS.	Ambil waktu makan tengah hari berlebihan.	.234	.823
B12PA.	Ambil waktu makan tengah hari berlebihan.	.322	.774
B13RS.	Pulang awal.	.340	.685
B14RS.	Tidak lapor pelanggaran dasar organisasi oleh orang lain.	.726	.211
B14PA.	Tidak lapor pelanggaran dasar organisasi oleh orang lain.	.743	.164
B15RS.	Gunakan kemudahan internet pejabat untuk tujuan peribadi.	.108	.814
B15PA.	Gunakan kemudahan internet pejabat untuk tujuan peribadi.	.246	.742
	Nilai Eigen	7.761	5.454
	Peratus Varians Dijelaskan	38.80	27.27
	Alpha Cronbach	.953	.922

Kecukupan Sampel KMO = .887

Ujian Kesferaan Sampel Bartlett : $\chi^2_{190} = 5942.16, p < .001$

Korelasi antara faktor, : $r_{1,2} = .499$

Alpha Cronbach Skala = 0.95

Jumlah varians dijelaskan = 66.07%

Dua faktor yang diterbitkan daripada analisis faktor ini adalah sepadan dengan faktor yang dikenalpasti bagi konstruk tingkah laku etika. Oleh yang demikian faktor 1 dilabel sebagai tingkah laku etika orang terdekat yang melibatkan orang lain dan faktor 2 dilabel sebagai tingkah laku etika orang terdekat yang melibatkan diri sendiri sahaja. Dua faktor ini menunjukkan korelasi yang sederhana iaitu pada koefisien korelasi, $r = 0.499$.

3.7.2.5 Analisis Faktor Skala Peluang Melakukan Tingkah Laku Tidak Beretika

Pengukuran konstruk peluang melakukan tingkah laku tidak beretika diukur menggunakan skala 15 butiran yang sama yang digunakan untuk mengukur konstruk pengaruh tingkah laku etika orang terdekat. Keputusan analisis faktor yang diberikan dalam Jadual 3.11. menunjukkan semua 15 butiran memenuhi kriteria pengekalutan butiran yang memadai kepada dimensi tunggal dengan nilai muatan faktor terletak dalam julat 0.717 – 0.812. Skala ini dapat menjelaskan 60.54 peratus varians konstruk. Oleh itu kriteria kesahan dan kebolehpercayaan skala yang digunakan adalah dipenuhi.

Jadual 3.11

Keputusan Analisis Faktor Skala Peluang Melakukan Tingkah Laku Tidak Beretika

	Butiran	Muatan
C1.	Gunakan perkhidmatan organisasi untuk tujuan peribadi.	.778
C2.	Tokok amaun perbelanjaan.	.660
C3.	Lengah kerja.	.803
C4.	Jalankan urusan peribadi dalam waktu pejabat.	.781
C5.	Sembunyikan kesalahan orang lain.	.757
C6.	Palsukan laporan.	.754
C7.	Kemukakan cuti sakit palsu.	.763
C8.	Ambil bekalan pejabat untuk kegunaan peribadi.	.852
C9.	Gunakan peralatan pejabat untuk kegunaan peribadi.	.830
C10.	Terima hadiah sebagai balasan kepada layanan istimewa.	.830
C11.	Terima pertolongan sebagai balasan kepada layanan istimewa.	.804
C12.	Ambil waktu makan tengah hari berlebihan.	.837
C13.	Pulang awal.	.728
C14.	Tidak lapor pelanggaran dasar organisasi oleh orang lain.	.717
C15.	Gunakan kemudahan internet pejabat untuk tujuan peribadi.	.755
<i>Kecukupan Sampel KMO = .938</i> <i>Ujian Kesferaan Sampel Bartlett : $\chi^2_{105} = 3800.42$, $p < .001$</i> <i>Jumlah varians kitaran dijelaskan = 60.54%</i> <i>Alpha Cronbach Skala = 0.953</i>		

3.7.2.6 Analisis Faktor Skala Program Etika

Instrumen konstruk kesan program etika diukur menggunakan 2 dimensi utama dengan setiap satu mengandungi 6 butiran kecil. Skala likert lima mata digunakan sebagai kriteria pengukur. Butiran pertama mengukur tahap pengetahuan tentang komponen program etika yang dilaksanakan dalam organisasi dan butiran kedua mencerap persepsi responden akan sejauh mana pelaksanaan komponen-komponen program etika membantu mereka memahami dasar dan peraturan etika organisasi. Dua dimensi ini

menunjukkan korelasi yang tinggi antara satu sama lain yang ditunjukkan oleh pekali korelasi, $r = 0.93$. Ini memberikan kesan konvergen iaitu kedua-dua dimensi mengukur konsep yang sama.

Keputusan analisis faktor menunjukkan butiran pengukur menjurus kepada struktur dua faktor di mana komponen proses disiplin, sistem akauntabiliti etika, program latihan etika dan jawatankuasa etika membentuk faktor pertama dengan jumlah varians dijelaskan sebanyak 54.35 peratus. Faktor kedua pula merangkumi komponen kod etika dan sistem komunikasi etika yang menjelaskan 16.44 peratus varians. Jumlah keseluruhan varians dijelaskan oleh kedua-dua faktor adalah 70.79 peratus.

Walaupun struktur matriks tidak meletakkan semua butiran yang mencerpah tahap pengetahuan sebagai satu faktor dan persepsi terhadap tahap komponen program etika membantu meningkatkan kefahaman terhadap dasar dan peraturan etika organisasi sebagai satu faktor lain, tetapi struktur yang terbentuk masih menyokong penggunaan dimensi ini. Faktor pertama menggabungkan komponen-komponen yang melibatkan penguatkuasaan dan pengukuhan program etika, yang mewakili persepsi keberkesanan pelaksanaan program etika organisasi. Faktor kedua pula mewakili dimensi penyebaran maklumat tentang dasar dan peraturan etika organisasi melalui kod etika dan sistem komunikasi etika yang mewakili dimensi tahap pengetahuan tentang program etika organisasi. Ringkasan keputusan analisis faktor ditunjukkan dalam Jadual 3.12.

Jadual 3.12
Keputusan Analisis Faktor Skala Program Etika

Butiran	Faktor	
	1	2
E2c. Tahap pengetahuan tentang Jawatankuasa Etika	.809	.169
E2d. Tahap pengetahuan tentang Program Latihan Etika	.844	.198
E2e. Tahap pengetahuan tentang Proses Disiplin Etika	.858	.205
E2f. Tahap pengetahuan tentang Mekanisme Akauntabiliti Etika	.844	.173
E3c. Jawatankuasa Etika membantu meningkatkan kefahaman tentang dasar dan peraturan etika organisasi.	.798	.164
E3d. Program Latihan Etika membantu meningkatkan kefahaman tentang dasar dan peraturan etika organisasi.	.838	.177
E3e. Proses Disiplin Etika meningkatkan kefahaman tentang dasar dan peraturan etika organisasi.	.855	.180
E3f. Mekanisme Akauntabiliti Etika meningkatkan kefahaman tentang dasar dan peraturan etika organisasi.	.845	.151
E2a. Tahap pengetahuan tentang Kod Etika.	.195	.717
E2b. Tahap pengetahuan tentang Sistem komunikasi Etika.	.240	.820
E3a. Kod Etika membantu meningkatkan kefahaman tentang dasar dan peraturan etika organisasi.	.091	.795
E3b. Sistem Komunikasi Etika membantu meningkatkan kefahaman tentang dasar dan peraturan etika organisasi.	.159	.834
Nilai Eigen	6.522	1.973
Peratus Varians Dijelaskan	54.35	16.44
Alpha Cronbach	.948	.824

Kecukupan Sampel KMO = .728

Ujian Kesferaan Sampel Bartlett : $\chi^2_{66} = 4738.30, p < .001$

Korelasi antara faktor, $r_{1,2} = .400$

Alpha Cronbach Skala = 0.922

Jumlah varians dijelaskan = 70.79%

Kesahan skala dibuat dengan menguji korelasi dengan skala unidimensi yang digunakan oleh Kaptein (2009) iaitu tahap pengetahuan tentang komponen program etika. Korelasi antara dua skala ini adalah sangat kuat dan signifikan yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi, $r = 0.983$. Ini menunjukkan bahawa kedua-dua skala mengukur konstruk yang sama. Oleh yang demikian, skala ini boleh diterima sebagai skala yang sah dan boleh

dipercayai untuk mengukur pengaruh atau kesan yang dihasilkan oleh program etika.

3.7.2.7 Analisis Faktor Skala Bias KeboleHINGINAN Sosial Marlow-Crowne (MCSDS)

Analisis faktor dijalankan bagi mengesahkan butiran skala memadan kepada struktur dua dimensi iaitu atribusi dan penafian. Hasil daripada analisis faktor yang dikendalikan, 17 butiran dikekalkan dengan padanan dua faktor iaitu 12 butiran memadan kepada faktor 1 dan lima butiran memadan kepada faktor 2. Faktor 1 menjelaskan 18.55 peratus varians dan faktor 2 menjelaskan 12.91 peratus varians. Keseluruhan varians dijelaskan oleh dua faktor ini ialah 31.46 peratus. Kebolehpercayaan skala yang diukur menggunakan formula reliabiliti 20 Kuder-Richardson (1937) menunjukkan koefisien, $r_{KR20} = 0.781$. Oleh itu skala kebolehpercayaan skala ini adalah pada tahap boleh dipercayai. Nilai muatan faktor bagi setiap butiran ditunjukkan dalam Jadual 3.13.

Walaupun butiran yang dikekalkan ini hanya dapat menjelaskan 31.46 peratus keseluruhan varians skala, namun peratusan ini secara relatifnya adalah lebih baik daripada apa yang diperolehi Loo dan Thorpe (2000) dan Reynolds (1982) yang masing-masing menunjukkan penjelasan varians pada tahap 19.17 peratus dan 15.9 peratus.

Jadual 3.13

Keputusan Analisis Faktor Skala Kepincangan Sosial (Marlow & Crowne, 1967)

Butiran/Komponen	Dimensi	
	Penafian	Attribusi
Penafian		
3. Kadang kala sukar bagi saya untuk meneruskan sesuatu kerja jika saya tidak mendapat dorongan.	.432	.120
5. Sekali sekala saya merasa ragu tentang keupayaan saya untuk berjaya dalam hidup.	.499	-.050
6. Kadang kadang saya merasa kurang senang jika sesuatu perkara itu berlaku tidak seperti mana kehendak saya.	.547	-.188
9. Jika saya dapat menonton wayang gambar tanpa perlu membayar dan yakin ia tidak diketahui orang, saya pasti akan melakukannya.	.473	.161
10. Dalam beberapa keadaan, saya merasa putus asa untuk melakukan sesuatu disebabkan saya merasa kurang keupayaan untuk melakukannya.	.627	-.054
11. Sekali sekala saya suka mengumpat.	.534	.044
14. Sepanjang ingatan saya, saya pernah bermuslihat untuk keluar dari sesuatu keadaan.	.498	.151
15. Terdapat beberapa ketika saya mengambil kesempatan atas orang lain.	.463	.362
23. Terdapat beberapa kali saya terasa ingin memecahkan barangan.	.482	.327
28. Ada ketikanya, saya merasa cemburu dengan tuah orang lain.	.600	.067
30. Kadang kala saya kurang senang apabila orang meminta bantuan daripada saya.	.451	.272
32. Kadang kala saya rasa apabila seseorang itu mendapat musibah, itulah selayaknya untuk mereka.	.468	.092

Jadual 3.13

Keputusan Faktor Analisis Butiran Skala Kepincangan Sosial (Marlow & Crowne, 1967) (sambungan)

Butiran/Komponen	Dimensi	
	Penafian	Attribusi
Attribusi		
7. Saya selalu berhati-hati akan cara saya berpakaian.	.154	.423
13. Walau dengan siapapun saya bercakap, saya sentiasa menjadi pendengar yang baik	-.014	.544
16. Saya sentiasa sedia mengakui kesilapan saya.	.015	.711
17. Saya sentiasa cuba mengamalkan apa yang saya sarankan kepada orang lain.	-.045	.557
21. Saya sentiasa berbudi bahasa, walaupun dengan orang yang tidak sependapat dengan saya	.056	.632
Nilai Eigen	3.154	2.194
Peratus Varians Dijelaskan	18.55	12.91
KR20 ^a	.587	.752
Alpha Cronbach	.585	.752
<i>Kecukupan Sampel KMO = .80</i> <i>Ujian Kesferaan Sampel Bartlett : $\chi^2_{136} = 735, P < .001$</i> <i>Korelasi antara faktor, $r_{1,2} = .212$</i> <i>KR20 Skala = .762</i> <i>Alpha Cronbach Skala = .758</i> <i>Jumlah varians dijelaskan = 31.46%</i>		

^a Formula reliabiliti 20 Kuder-Richardson.

Analisis perbandingan faktor dijalankan bagi menentukan tahap kongruensi faktor antara penyelidikan ini dengan penyelidikan Loo dan Thorpe (2000) serta Ramanaiah *et al.* (1977). Hasil analisis menunjukkan tahap kongruen yang sangat tinggi bagi kedua-dua faktor. Bagi faktor penafian, nilai koefisien kongruensi (Tucker, 1951), $r_{congruence}$ dengan penyelidikan Loo dan Thorpe (2000) adalah 0.913, sementara dengan penyelidikan Ramanaiah *et al.* (1997), $r_{congruence} = 0.917$. Bagi faktor atribusi pula, $r_{congruence}$ dengan

penyelidikan Loo dan Thorpe (2000) dan Ramanaiah *et al.* (1997) masing-masing adalah 0.83 dan 0.91.

Bagi penjelasan varians, ketiga-tiga penyelidikan menunjukkan tahap penjelasan varians oleh faktor 1 yang hampir sama di mana varians yang dapat dijelaskan adalah antara 10 – 15 peratus. Bagi faktor 2, perbandingan hanya dapat dibuat dengan Loo dan Thrope (2000) kerana Reynolds tidak memberikan nilai eigen dan tahap penjelasan varians. Keupayaan penjelasan varians oleh faktor 2 bagi kedua-dua penyelidikan hampir sama di mana penyelidikan ini menunjukkan 6.52 peratus varians dapat dijelaskan oleh faktor 2, sementara Loo dan Thorpe mendapati faktor 2 menjelaskan 6.26 peratus varians faktor.

Dapatan ini menyokong rumusan Loo dan Thorpe (2000) bahawa skala MCSDS bukan bersifat unidimensi atau bidimensi, tetapi mempunyai beberapa dimensi kecil atau dimensi unik yang tidak dapat dijelaskan melalui dimensi atribusi dan penafian seperti yang dikonsepsikan oleh Marlow dan Crowne (1960). Nilai komunaliti yang rendah bagi kebanyakan butiran skala juga menyokong rumusan ini. Namun demikian, dapat ditunjukkan juga bahawa terdapat kongruensi yang tinggi dengan dua penyelidikan terdahulu. Oleh yang demikian, dapat dirumuskan bahawa skala MCSDS sah dan boleh dipercayai untuk digunakan bagi mengukur bias kebolehiran sosial dalam populasi penyelidikan ini.

Daripada analisis faktor yang dikendalikan, dapat dirumuskan bahawa instrumen yang digunakan memenuhi kriteria kesahan dan kebolehpercayaan instrumen. Keputusan analisis faktor yang telah dikendalikan diringkaskan dalam Jadual 3.14.

Jadual 3.14
Ringkasan Keputusan Analisis Faktor

Konstruk	Butiran			% Varians Dijelaskan	Reliabiliti
	Asal	Gugur	Kekal		
Tingkah Laku Etika (TLE)	21	6	15	80.48	.955
Ideologi Etika					
Idealisme	10	4	6	57.74	.850
Relativisme	10	6	4	54.11	.714
Pengaruh Tingkah Laku Etika Orang Terdekat (PTLEOT)	30	10	20	66.07	.950
Peluang Melakukan Tingkah Laku Tidak Beretika (PLG)	15	-	15	60.54	.953
Program Etika (PE)	12	-	12	70.79	.922
Bias Kebolehhingan Sosial Marlowe-Crowne (MCSDS)	33	16	17	31.46	.762 ^a

^a Formula Kongruen 20 Kuder-Richardson

Daripada Jadual 3.14, dapat ditunjukkan bahawa semua skala kecuali skala Bias Kebolehhingan Sosial Marlowe-Crowne (selepas ini dirujuk sebagai skala MCSDS) menunjukkan tahap penjelasan varians yang memuaskan. Bagi skala idealisme dan relativisme, tahap penjelasan varians masing-masing adalah pada 57.74 dan 54.11 peratus. Nilai ini tidak jauh daripada paras minimum 60 peratus dan masih boleh diterima. Tambahan pula kriteria paras minimum 60 peratus ini adalah sebagai panduan sahaja,

penekanan harus diberi kepada aspek teori yang mendasari pembangunan skala dan bukti-bukti empirikal terdahulu yang menyokong struktur dua faktor (misalnya, Douglas *et al.*, 2001; Forsyth, 1980; Forsyth & Pope, 1984).

Kebolehpercayaan skala ini yang menggunakan skala Likert 5 mata juga adalah sama baik dengan kebolehpercayaan skala dalam penyelidikan terdahulu yang menggunakan skala Likert 9 mata. Nilai α Cronbach, 0.85 bagi skala idealisme dan 0.71 bagi skala relativisme adalah hampir sama dengan yang diperoleh beberapa penyelidikan terdahulu yang menggunakan skala 9 mata. Misalnya, Giacalone, Fricker dan Beard (1995) melaporkan nilai α Cronbach, 0.80 bagi skala idealisme, dan 0.73 skala relativisme, sementara Henle, Giacalone, dan Jurkiewicz (2005) melaporkan nilai α Cronbach, 0.83 bagi skala idealisme, dan 0.79 bagi skala relativisme. Oleh yang demikian, kita boleh merumuskan perbezaan respons skala tidak menjejaskan kebolehpercayaan skala ini.

Berhubung dengan skala MCSDS, nilai penjelasan varians yang ditunjukkan oleh dua dimensi kecenderungan untuk diresnui iaitu atribusi dan penafian adalah rendah iaitu pada paras 31.46 peratus. Namun demikian, nilai ini adalah jauh lebih baik daripada yang diperoleh Loo dan Thorpe (2000) serta Reynolds (1982). Analisis awal menunjukkan 33 butiran skala ini memadan kepada 12 dimensi yang menjelaskan 57.8 peratus varians.

Secara umumnya, hasil analisis faktor menunjukkan bahawa skala-skala yang digunakan dalam penyelidikan ini adalah memadan kepada dimensi skala asal. Tahap penjelasan varians serta kebolehpercayaan skala-skala memenuhi kriteria penetapan kesahan dan kebolehpercayaan yang

digunakan. Walaupun terdapat skala yang memberikan penjelasan varians di bawah paras 60 peratus, skala ini masih sah digunakan atas sebab yang telah pun dijelaskan di atas.

3.8 Isu Bias Kebolehingan Sosial

Bias kebolehingan sosial (*social desirability bias*) adalah satu daripada sumber bias lazim yang wujud dalam penyelidikan etika (Mayhew & Murphy, 2009; Moorman & Podsakoff, 1992; Randall & Fernandes, 1991; Weaver *et al.*, 2002). Bias kebolehingan sosial memberi implikasi kepada kesahan penyelidikan, sama ada penyelidikan eksperimen atau tinjauan (Nederhof, 1985). Walaupun bias kebolehingan sosial adalah satu masalah yang sukar diatasi (Akaah, 1992) dan tidak satu pun kaedah yang disarankan oleh penyelidik-penyelidik dapat mengatasi masalah ini dengan berkesan, namun kombinasi kaedah pencegahan dan pengesanan memberikan pilihan terbaik untuk mengurangkan risiko bias kebolehingan sosial (Nederhof, 1985).

Skala Keinginan Sosial Crowne dan Marlowe (1960) digunakan untuk menentukan tahap respons dipengaruhi bias kebolehingan sosial dan ujian korelasi antara konstruk dikendalikan untuk menguji sama ada skor purata konstruk berkorelasi secara signifikan dengan skor bias kebolehingan sosial. Taburan kekerapan skor skala MCSDS bagi data penyelidikan ini ditunjukkan dalam Jadual 3.15.

Jadual 3.15
Taburan Skor Bias KeboleHINGINAN Sosial (MCSDS)

Skor MCSDS	Frekuensi	Peratus	Peratusan Sah	Peratusan Terkumpul
1	2	0.6	0.6	0.6
2	3	1.0	1.0	1.6
3	3	1.0	1.0	2.6
4	11	3.5	3.5	6.1
5	13	4.2	4.2	10.3
6	9	2.9	2.9	13.2
7	40	12.9	12.9	26.0
8	23	7.4	7.4	33.4
9	36	11.6	11.6	45.0
10	37	11.9	11.9	56.9
11	28	9.0	9.0	65.9
12	34	10.9	10.9	76.8
13	26	8.4	8.4	85.2
14	16	5.1	5.1	90.4
15	13	4.2	4.2	94.5
16	14	4.5	4.5	99.0
17	3	1.0	1.0	100.0
Jumlah	311	100.0	100.0	

Untuk menentukan sama ada respons dipengaruhi bias keboleHINGINAN sosial, analisis varians (ANOVA) satu hala dijalankan kepada tiga kumpulan iaitu kumpulan dengan skor MCSDS sederhana, rendah dan tinggi yang diasingkan berdasarkan kriteria jarak ± 1 sisihan piawai daripada nilai purata ($\bar{x} = 9.923$, $s = 3.351$). Bilangan sampel, purata dan sisihan piawai setiap konstruk mengikut kumpulan MCSDS diberikan dalam Jadual 3.16 dan keputusan ujian ANOVA diberikan dalam Jadual 3.17.

Jadual 3.16
Statistik Deskriptif Mengikut Kumpulan MCSDS

Konstruk	MCSDS Rendah (n=41)		MCSDS Sederhana (n=224)		MCSDS Tinggi (n=46)	
	Purata	Sisihan Piawai	Purata	Sisihan Piawai	Purata	Sisihan Piawai
TLE	3.158	.904	3.1204	1.237	3.332	1.375
Idealisme	4.025	.397	4.157	.494	4.185	.552
Relativisme	3.617	.371	3.451	.616	3.390	.645
PTLEOT	2.940	.574	2.990	.846	3.322	1.008
Peluang	2.840	.874	2.536	.874	2.120	.879
Program Etika	2.450	1.351	2.670	1.280	3.085	1.230

Jadual 3.17
Keputusan Ujian ANOVA Bagi Menguji Perbezaan Purata Antara Kumpulan MCSDS

		SSE	dk	MSE	F	Sig.
TLE	Antara Kumpulan	1.705	2	.853	.572	.565
	Dalam Kumpulan	458.667	308	1.489		
	Total	460.372	310			
IDEALISME	Antara Kumpulan	.692	2	.346	1.431	.241
	Dalam Kumpulan	74.465	308	.242		
	Total	75.157	310			
RELATIVISME	Antara Kumpulan	1.253	2	.626	1.775	.171
	Dalam Kumpulan	108.727	308	.353		
	Total	109.980	310			
PTLEOT	Antara Kumpulan	4.602	2	2.301	3.244	.040
	Dalam Kumpulan	218.454	308	.709		
	Total	223.056	310			
PLG	Antara Kumpulan	11.596	2	5.798	7.573	.001
	Dalam Kumpulan	235.795	308	.766		
	Total	247.391	310			
PE	Antara Kumpulan	9.593	2	4.796	2.916	.056
	Dalam Kumpulan	506.602	308	1.645		
	Total	516.195	310			

Keputusan ujian ANOVA yang diberikan dalam Jadual 3.17 menunjukkan hanya konstruk pengaruh tingkah laku etika orang terdekat dan peluang menunjukkan purata skor yang berbeza secara signifikan antara kumpulan MCSDS. Ini membayangkan potensi skor konstruk ini untuk berkorelasi secara signifikan dengan bias keboleHINGINAN sosial.

Seterusnya ujian korelasi dikendalikan untuk mengesahkan sama ada skor konstruk ini boleh dikaitkan secara signifikan dengan bias keboleHINGINAN sosial. Walaupun keputusan ujian menunjukkan korelasi antara pengaruh tingkah laku etika orang terdekat dan peluang dengan MCSDS adalah signifikan tetapi magnitud hubungan yang ditunjukkan adalah sangat lemah. Koefisien korelasi antara konstruk peluang dan program etika dengan skala MCSDS, masing-masing hanyalah -0.254 dan 0.23, kedua-duanya di bawah nilai ± 0.3 . Oleh itu, kita boleh merumuskan bahawa masalah bias keboleHINGINAN sosial yang wujud adalah tidak serius. Tambahan pula 85.2 peratus sampel menunjukkan skor MCSDS rendah dan sederhana. Hasil ujian korelasi ditunjukkan dalam Jadual 3.18.

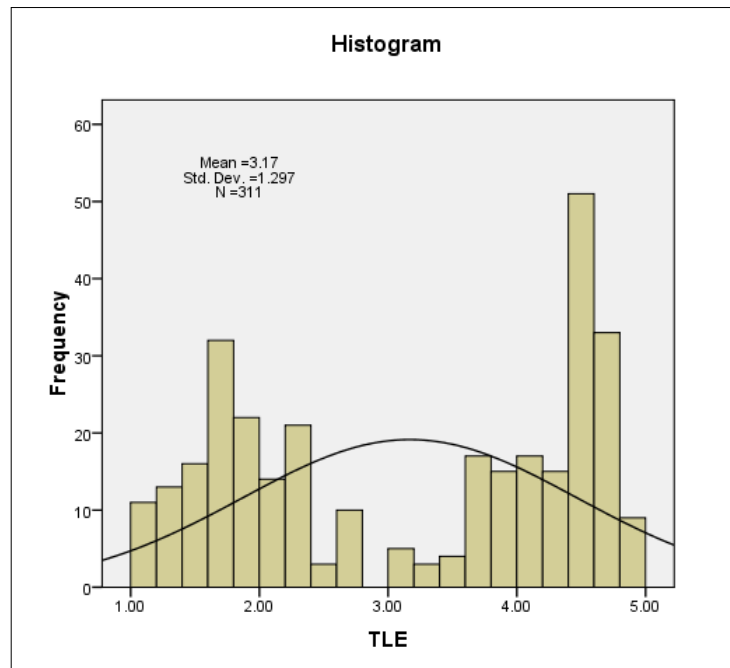
Jadual 3.18
Korelasi Antara Konstruk

Konstruk		TLE	IDE	REL	PTLEOT	PLG	PE	MCSDS
TLE	Korelasi Pearson	1.000	.252	-.078	.545	.053	.005	.004
	Sig. (2-arah)		.000	.169	.000	.349	.925	.946
	N	311	311	311	311	311	311	311
IDE	Korelasi Pearson	.252**	1.000	.023	.181**	.068	-.014	.033
	Sig. (2-arah)	.000		.687	.001	.231	.811	.567
	N	311	311	311	311	311	311	311
REL	Korelasi Pearson	-.078	.023	1.000	-.046	.067	.082	-.094
	Sig. (2-arah)	.169	.687		.420	.237	.148	.098
	N	311	311	311	311	311	311	311
PTLEOT	Korelasi Pearson	.545**	.181**	-.046	1.000	.009	.053	.103
	Sig. (2-arah)	.000	.001	.420		.880	.351	.069
	N	311	311	311	311	311	311	311
PLG	Korelasi Pearson	.053	.068	.067	.009	1.000	-.101	-.254**
	Sig. (2-arah)	.349	.231	.237	.880		.076	.000
	N	311	311	311	311	311	311	311
PE	Korelasi Pearson	.005	-.014	.082	.053	-.101	1.000	.203**
	Sig. (2-arah)	.925	.811	.148	.351	.076		.000
	N	311	311	311	311	311	311	311
MCSDS	Korelasi Pearson	.004	.033	-.094	.103	-.254**	.203**	1.000
	Sig. (2-arah)	.946	.567	.098	.069	.000	.000	.000
	N	311	311	311	311	311	311	311

** $p < 0.01$ (2-arah).

3.9 Kaedah Analisis Data

Pemeriksaan awal ke atas taburan konstruk menunjukkan bentuk taburan bagi konstruk bersandar (TLE) menyimpang secara ketara daripada ciri-ciri taburan normal. Bilangan data yang bertabur di sekitar nilai purata dan median adalah amat rendah yang bertentangan dengan ciri taburan normal iaitu sebahagian besar data bertabur di sekitar nilai purata, median dan mod. Sebaliknya, data-data penyelidikan secara ketara dapat dilihat mengumpuk kepada dua kumpulan utama yang terpisah di sekitar nilai purata dan median sampel seperti ditunjukkan dalam Rajah 3.1.



Rajah 3.1.
Taburan TLE Sampel

Ujian kenormalan juga adalah signifikan pada darjah keyakinan $\alpha = 0.05$. Ini merumuskan bahawa taburan TLE adalah secara signifikan menyimpang daripada taburan normal. Cubaan untuk mentransformasikan data ini dengan menggunakan kaedah yang disarankan oleh Tabachnick dan Fidell (2007) serta Hair *et al.* (2006) tidak berjaya mendapat taburan yang lebih normal.

Menurut Games (1983), jika skor variabel bersandar, Y , tidak bertaburan normal, ujian-ujian statistik yang berasaskan analisis varians boleh membawa kepada keputusan yang kurang tepat. Tambahan pula jika skor variabel tidak bersandar menunjukkan masalah seperti ketidakseragaman varians dan heteroskedastian. Dalam keadaan begini, bukan sahaja keputusan ujian statistik diragui tetapi skor yang sama juga boleh membawa

kepada kesan interaksi yang berpunca daripada cara penskalaan variabel (Games, 1983; Stone & Hollenbeck, 1989). Walaupun pelanggaran andaian pada tahap sederhana selalunya tidak mengakibatkan inferens yang dibuat menjadi tidak sah disebabkan model regresi telah dibuktikan agak teguh (*robust*) kepada pelanggaran andaian-andaian kenormalan (Pedhazur, 1982), namun pelanggaran andaian yang serius, secara umumnya membatasi kesahan inferens daripada analisis regresi (Dreztko, Levin, & Serlin, 1982; Games, 1983; Stone & Hollenbeck, 1989).

Oleh kerana konstruk tidak bersandar tidak memenuhi andaian kenormalan, analisis data dikendalikan menggunakan model persamaan berstruktur kuasa dua separa (*partial least square structural equation model* [PLS-SEM]) yang tidak meletakkan syarat populasi bertaburan normal. Analisis laluan PLS-SEM adalah alternatif paling sesuai kerana PLS-SEM secara konsep dan praktikal adalah sama dengan penggunaan analisis regresi berganda (Hair, Ringle, & Sarstedt, 2011). Analisis laluan PLS-SEM yang berasaskan varians juga adalah alternatif kepada model persamaan berstruktur berasaskan kovarian (*covarian based structural equation model* [CB-SEM]) dalam keadaan andaian-andaian bagi analisis CB-SEM tidak dapat dipenuhi (Chin, 2010; Hair *et al.*, 2011). Menurut Hair *et al.* (2011), dalam keadaan andaian-andaian CB-SEM tidak dapat dipenuhi analisis PLS-SEM memberikan penganggaran yang lebih teguh.

Chin (2010) dan Hair *et al.*, (2011) menyatakan PLS-SEM adalah alternatif yang sesuai jika masalah yang dihadapi mempunyai salah satu atau kombinasi ciri-ciri berikut: 1) Fenomena yang dikaji secara relatif adalah baru

dan model pengukuran perlu dibangunkan; 2) model persamaan berstruktur adalah kompleks dan mempunyai bilangan konstruk pendam dan variabel petunjuk yang banyak; 3) perhubungan antara petunjuk dan konstruk pendam perlu dimodelkan dalam mod yang berbeza (iaitu formatif dan reflektif; 4) syarat berkaitan saiz sampel atau kenormalan taburan tidak dipenuhi; 5) peramalan adalah lebih penting daripada penganggaran parameter.

3.9.1 Prosedur Analisis Laluan PLS-SEM

Analisis PLS-SEM merangkumi dua bentuk penilaian iaitu penilaian model penilaian model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Penilaian model pengukuran bertujuan untuk memberikan bukti kebolehpercayaan dan kesahan konstruk dan petunjuk sementara penilaian model berstruktur bertujuan menilai keupayaan model dalam menjelaskan varians bagi setiap konstruk pendam endogenous (Hair, Sarstedt, Ringle, & Mena, 2011). Analisis dikendalikan menggunakan perisian Smart PLS 2.0 (Beta) yang dibangunkan oleh Ringle, Wende, dan Will (2005). Penganggaran parameter dan penilaian model dibuat menggunakan prosedur algorithm PLS, butstraping dan *blindfolding* berdasarkan panduan yang diberikan oleh Hair *et al.*, (2011) yang diringkaskan dalam Jadual 3.19 berikut.

Jadual 3.19
Setting bagi Prosedur PLS Algoritma, Butstraping dan Blindfolding

Kriteria	Setting
PLS algorithms	
<i>Weighting Scheme</i>	<i>Path weighting scheme</i>
<i>Maximum Iteration</i>	300
<i>Abort Criterion</i>	1.0E-5
<i>Initial Weight</i>	1.0
Bootstrapping	
<i>Sign Changes</i>	<i>individual sign changes</i>
<i>Cases</i>	311
<i>Sample</i>	1000
Blindfolding	
<i>Omission distance</i>	Cross validated redundancy (r^2) 7

3.9.1.1 Penilaian Model Pengukuran

Penilaian model pengukuran melibatkan penilaian kesahan dan kebolehpercayaan instrumen yang digunakan. Kesahan konstruk menjelaskan persoalan sejauh mana instrumen yang digunakan memenuhi konsep seperti yang diteorikan (Ramayah, Lee, & In, 2011; Sekaran & Bougie 2010). Kebolehpercayaan pula menilai tahap ketekalan dalaman instrumen dengan menggunakan kriteria kebolehpercayaan komposit (*CR*) yang lebih sesuai bagi analisis PLS (Henseler, Ringle, & Sinkovics, 2009). Analisis kebolehpercayaan dan kesahan model pengukuran dibuat menggunakan panduan yang diberikan oleh Hair *et al.*, (2011) yang diringkaskan seperti berikut:

- i. Kebolehpercayaan komposit (*composite reliability –CR*) antara 0.60 hingga 0.70 bagi penyelidikan tinjauan dan antara 0.70 hingga 0.90

bagi penyelidikan lanjutan adalah dianggap sebagai memuaskan sementara nilai *CR* di bawah 0.6 memberi petunjuk bahawa kebolehpercayaan adalah tidak mencukupi;

- ii. Kebolehpercayaan petunjuk (*indicator reliability*) yang dinilai menggunakan kriteria nilai muatan terpiawai petunjuk (*indicator's absolute standardized loading*) melebihi nilai 0.70. Bagaimanapun nilai antara 0.40 hingga 0.70 hanya boleh dipertimbangkan untuk digugurkan daripada skala jika dapat meningkatkan nilai kebolehpercayaan komposit melepasi threshold yang digunakan. Pertimbangan lain ialah sejauh mana pengguguran butiran memberi kesan kepada kesahan. Dalam keadaan tertentu, petunjuk yang lemah dikekalkan atas dasar sumbangannya kepada kesahan kandungan. Bagaimanapun nilai muatan yang terlalu rendah iaitu 0.40 dan ke bawah harus digugurkan daripada skala reflektif.
- iii. Kesahan konvergen - purata varians diekstrak (*average variance extracted – AVE*) melebihi 0.5 menunjukkan darjah kesahan konvergen yang mencukupi.
- iv. Kesahan diskriminan dinilai menggunakan dua kriteria iaitu kriteria Fornell-Lacker (1981) dan nilai muatan silang. Kriteria Fornell-Lacker mempostulatkan bahawa konstruk pendam berkongsi lebih varians dengan petunjuk-petunjuknya berbanding dengan konstruk pendam lain dalam model berstruktur. Dalam terma statistik, AVE bagi setiap konstruk pendam haruslah lebih besar daripada nilai korelasi kuasa dua konstruk pendam dengan mana-mana konstruk pendam lain.

Bagi kriteria muatan silang pula, nilai muatan petunjuk bagi konstruk pendam yang diwakilinya harus lebih tinggi berbanding nilai muatannya bagi konstruk-konstruk pendam yang lain.

3.9.1.1 Penilaian Model Struktural

Kriteria utama yang digunakan dalam penilaian model struktural ialah varians konstruk endogeneous yang dapat dijelaskan (R^2) dan tahap signifikan nilai parameter laluan yang dianggarkan (Chin, 2010; Hair *et al.*, 2011). Penilaian R^2 dibuat berdasarkan kriteria yang dicadangkan oleh Hair *et al.*, (2011) iaitu nilai R^2 bersamaan 0.75, 0.50 dan 0.25 boleh digambarkan sebagai kukuh, sederhana dan lemah.

Koefisien bagi setiap laluan dalam model struktural PLS boleh ditafsirkan sebagai koefisien beta terpiawai dalam regresi kuasa dua terkecil biasa (OLS) di mana tahap signifikannya boleh dinilai menggunakan prosedur butstraping (Hair *et al.*, 2011; Götz, Liehr-Gobbers, & Krafft, 2010). Alternatif lain yang boleh digunakan ialah prosedur "*jackknife*", namun kurang digunakan sejak kebelakangan ini (Chin, 2010). Oleh itu nilai T yang dijana melalui prosedur butstraping digunakan sebagai kriteria bagi menentukan tahap signifikan koefisien laluan dalam model struktural.

Bagi analisis kesan interaksi, Cohen (1978) menegaskan bahawa hasil darab separa (*partialled product*) variabel-variabel adalah ditafsirkan dengan tepat sebagai interaksi, walau apa jua peringkat penskalaan, sama ada ia berkorelasi antara satu sama lain atau tidak, sama ada purata variabel

adalah sifar atau tidak, sama ada ia dalam bentuk pemerhatian atau eksperimen, dan sama ada yang menjadi isu adalah variabel tunggal atau kumpulan variabel. Henseler dan Fassot (2010) menyarankan pendekatan hasil darab petunjuk digunakan untuk membentuk terma interaksi kerana pendekatan ini adalah lebih baik dalam kebanyakan keadaan berbanding pendekatan perbandingan kumpulan. Mereka menegaskan bahawa pendekatan perbandingan kumpulan hanya boleh dipertimbangkan dalam keadaan penyelidik ingin mendapatkan gambaran segera tentang kemungkinan wujudnya kesan penyederhana.

Menurut Henseler dan Fassot (2010), bagi mendapatkan koefisien kesan penyederhana yang boleh ditafsir, terma interaksi mestilah tidak diabaikan. Bagaimanapun Chin, Marcolin dan Newsted (2003) menyarankan supaya petunjuk asal konstruk tidak bersandar dan penyederhana dipusatkan (*mean-centered*) bagi menghasilkan hasil darab petunjuk. Ini juga selaras dengan saranan Aiken dan West (1991) supaya nilai konstruk dipusatkan terlebih dahulu untuk mengurangkan masalah multikolinearan yang lazimnya dikaitkan dengan persamaan regresi yang mengandungi komponen-komponen interaksi. Walaupun prosiding ini tidak semestinya dapat mengatasi masalah multikolinearan, ini memudahkan pentafsiran keputusan model interaksi (Henseler & Chin, 2010). Berdasarkan saranan-saranan ini, analisis kesan interaksi dijalankan dengan menggunakan pendekatan hasil darab petunjuk yang dipusatkan.

Kesan penyederhanaan dinilai melalui perbandingan nilai R^2 bagi model kesan utama dengan model penuh dengan kesan penyederhana (Henseler & Fassott, 2010). Chin *et al.*, (2003) menyatakan bahawa perbezaan R^2 antara dua model ini memberikan anggaran kesan saiz bagi terma interaksi. Mereka mencadangkan supaya kesan saiz (f^2) dikira menggunakan formula yang dibangunkan oleh Cohen (1988) iaitu:

$$\text{Kesan saiz} = f^2 = \frac{R_{included}^2 - R_{excluded}^2}{1 - R_{included}^2}$$

Penilaian kesan saiz dibuat berasaskan panduan yang diberikan oleh Cohen (1988) iaitu kesan saiz 0.02, 0.15 dan 0.35 masing-masing dinilai sebagai kecil, sederhana dan besar.

3.10 Andaian-Andaian Penyelidikan

Beberapa andaian penting dibuat dalam merumuskan hasil penyelidikan ini iaitu: 1) responden kajian menjawab secara sukarela tanpa paksaan; 2) jawapan responden adalah tidak bersandar antara satu sama lain; 3) responden menjawab soalan dengan jujur dan tidak bias; dan 4) kaedah persampelan rawak mudah yang digunakan memberikan perwakilan terbaik kepada populasi kajian.

3.11 Skop dan Batasan Penyelidikan

Kajian ini bertujuan mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi tingkah laku etika dalam organisasi. Oleh yang demikian, kajian ini adalah terbatas kepada tingkah laku etika dalam persekitaran organisasi sahaja. Dengan perkataan lain, generalisasi dapatan kajian hanya boleh dibuat kepada persekitaran organisasi sahaja.

3.12 Penutup

Dalam bab ini dibentangkan metodologi penyelidikan yang meliputi kaedah pemilihan sampel, ujian rintis, pungutan data, analisis yang akan dijalankan, prosedur pengendalian analisis data, andaian kajian serta skop dan batasan penyelidikan.

BAB 4

DAPATAN PENYELIDIKAN

4.0 Pendahuluan

Bahagian ini melaporkan keputusan analisis yang dijalankan bagi menjawab objektif dan persoalan-persoalan penyelidikan yang diutarakan dalam Bab 1 serta hipotesis-hipotesis penyelidikan yang dibangunkan dalam Bab 2.

Bilangan titik data yang digunakan dalam analisis ialah $n=311$, melepasi "*ten times rule*" yang menjadi panduan asas saiz sampel minimum yang dicadangkan oleh Barclay, Thompson dan Higgins (1995). Oleh kerana data-data penyelidikan ini tidak dapat memenuhi andaian kenormalan, analisis data dikendalikan menggunakan kaedah PLS-SEM. Analisis dikendalikan menggunakan perisian Smart PLS 2.0 (Beta) yang dibangunkan oleh Ringle *et al.* (2005) mengikut prosedur yang telah dibincangkan dalam Bab 3.

4.1 Analisis Demografi Sampel

Secara umum, taburan demografi menunjukkan sampel dapat mewakili ciri-ciri populasi dengan baik. Taburan responden mengikut jantina agak seimbang iaitu 53.4 peratus (166 orang) terdiri daripada responden lelaki dan 46.3 peratus (144 orang) responden perempuan, sementara 0.3 peratus (1 orang) tidak memberikan jawapan. Dari segi pegangan agama, 82.6 peratus terdiri daripada responden beragama Islam, diikuti 10 peratus Kristian, 2.9 peratus Buddha dan 1.6 peratus Hindu.

Purata umur responden ialah 39.2 tahun dengan sisihan piawai, $s = 11.15$ tahun. Responden dikategorikan mengikut kumpulan umur dalam julat 5 tahun dengan julat umur bawah ialah kurang daripada 20 tahun dan julat umur atas ialah 56 tahun ke atas. Taburan responden mengikut kumpulan umur adalah agak seimbang bagi setiap kumpulan umur (7.1% - 18.6%) kecuali bagi kumpulan umur kurang daripada 20 tahun (0.3%) dan kumpulan umur 56 tahun ke atas (3.9%).

Bagi taburan responden mengikut kumpulan jawatan pula, 80.7 peratus responden terdiri daripada pegawai kumpulan Sokongan sementara 19 peratus pegawai kumpulan Pengurusan dan Profesional. Purata tempoh perkhidmatan responden di organisasi kajian ialah 14.89 tahun dengan sisihan piawai 11.5 tahun. Julat tempoh perkhidmatan 1 – 5 tahun mewakili bahagian paling besar sampel iaitu 33.1 peratus. Hanya 1.9 peratus responden berkhidmat kurang dari tempoh 1 tahun. Taburan demografi responden diberikan dalam LAMPIRAN 2.

4.2 Analisis Deskriptif

Pengukuran konstruk bersandar dan tidak bersandar dibuat menggunakan skala Likert 5 mata. Skor purata bagi setiap konstruk adalah seperti dalam Jadual 4.1 berikut:

Jadual 4.1

Purata Skor ($\bar{y}_i / \bar{x}_i$) dan Sisihan Piawai (s_i^2) Konstruk (n=311)

Konstruk	Purata	Sisihan Piawai
TLE (Y)	3.159	1.283
Idealisme (X_1)	4.495	.524
Relativisme (X_2)	3.725	.839
PTLEOT (X_3)	3.076	.997
Peluang (X_4)	2.578	.924
Program Etika (M)	3.233	1.012

Secara keseluruhannya, purata skor tingkah laku etika responden ($\bar{y}$) adalah pada tahap sederhana tinggi iaitu, $\bar{y} = 3.159$ dengan sisihan piawai, $s_y = 1.283$. Tahap idealisme menunjukkan purata skor tertinggi ($\bar{x}_1 = 4.495$; $s_1 = 0.524$), purata skor tahap relativisme ($\bar{x}_2 = 3.725$; $s_2 = 0.839$), PTLEOT ($\bar{x}_3 = 3.076$; $s_3 = 0.997$) dan program etika ($\bar{m} = 3.233$; $s_m = 1.012$) adalah pada tahap sederhana tinggi sementara skor purata konstruk peluang ($\bar{x}_4 = 2.578$; $s_4 = 0.924$) adalah pada tahap sederhana.

4.3 Analisis Korelasi

Pekali korelasi yang dikira menggunakan skor variabel pendam terpiawai (*standardized latent variable score*) dan tahap signifikan yang dikira menggunakan kaedah butstrap dengan 1000 sampel ditunjukkan dalam Jadual 4.2. Tiga konstruk tidak bersandar iaitu tahap idealisme, tahap relativisme dan pengaruh tingkah laku etika orang terdekat (PTLEOT) menunjukkan korelasi signifikan ($p < 0.01$) dengan tingkah laku etika (TLE). Tahap idealisme dan PTLEOT menunjukkan hubungan positif dengan TLE, masing-masing dengan koefisien korelasi, $r = 0.254$ dan 0.738 sementara tahap relativisme menunjukkan korelasi negatif, $r = -0.166$.

Bagi hubungan antara konstruk tidak bersandar pula, PTLEOT menunjukkan korelasi signifikan dengan tahap idealisme ($r = 0.255$, $p < 0.01$) dan tahap relativisme ($r = -0.153$, $p < 0.01$). Sementara itu peluang melakukan tingkah laku tidak beretika berkorelasi secara negatif dengan PE ($r = -0.167$, $p < 0.01$). Bagaimanapun semua hubungan yang ditunjukkan adalah lemah. Berdasarkan keputusan ini, maka dapat dirumuskan bahawa model penyelidikan adalah bebas daripada masalah multikolinearan.

Jadual 4.2

Keputusan Analisis Korelasi Antara Konstruk (Butstraping)

			TLE	Idealisme	Relativisme	PTLEOT	Peluang	PE
TLE	Pearson Correlation		1	.254**	-.166**	.738**	.110	.091
	Sig. (2-tailed)			.000	.003	.000	.053	.110
	N		311	311	311	311	311	311
	Bootstrap ^c	Bias	0	.001	-.001	.000	.000	.000
		Std. Error	0	.050	.057	.030	.056	.056
		95% Confidence Interval	Lower	1	.157	-.278	.677	-.004
			Upper	1	.350	-.053	.793	.221
							.221	.206
Idealisme	Pearson Correlation		.254**	1	-.060	.225**	.102	.039
	Sig. (2-tailed)		.000		.292	.000	.071	.492
	N		311	311	311	311	311	311
	Bootstrap ^c	Bias	.001	0	-.001	-.001	-.002	-.003
		Std. Error	.050	0	.058	.052	.056	.060
		95% Confidence Interval	Lower	.157	1	-.171	.118	-.016
			Upper	.350	1	.057	.323	.204
							.204	.157
Relativisme	Pearson Correlation		-.166**	-.060	1	-.153**	.064	.081
	Sig. (2-tailed)		.003	.292		.007	.260	.152
	N		311	311	311	311	311	311
	Bootstrap ^c	Bias	-.001	-.001	0	.000	.001	-.001
		Std. Error	.057	.058	0	.062	.066	.064
		95% Confidence Interval	Lower	-.278	-.171	1	-.273	-.066
			Upper	-.053	.057	1	-.031	.193
							.193	.212
PTLEOT	Pearson Correlation		.738**	.225**	-.153**	1	.082	.093
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.007		.147	.100
	N		311	311	311	311	311	311
	Bootstrap ^c	Bias	.000	-.001	.000	0	.001	.000
		Std. Error	.030	.052	.062	0	.060	.054
		95% Confidence Interval	Lower	.677	.118	-.273	1	-.033
			Upper	.793	.323	-.031	1	.200
							.200	.199
Peluang	Pearson Correlation		.110	.102	.064	.082	1	-.167**
	Sig. (2-tailed)		.053	.071	.260	.147		.003
	N		311	311	311	311	311	311
	Bootstrap ^c	Bias	.000	-.002	.001	.001	0	.001
		Std. Error	.056	.056	.066	.060	0	.060
		95% Confidence Interval	Lower	-.004	-.016	-.066	-.033	1
			Upper	.221	.204	.193	.200	1
							.200	-.048
PE	Pearson Correlation		.091	.039	.081	.093	-.167**	1
	Sig. (2-tailed)		.110	.492	.152	.100	.003	
	N		311	311	311	311	311	311
	Bootstrap ^c	Bias	.000	-.003	-.001	.000	.001	0
		Std. Error	.056	.060	.064	.054	.060	0
		95% Confidence Interval	Lower	-.018	-.080	-.040	-.011	-.284
			Upper	.206	.157	.212	.199	-.048
							.199	1

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

c. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

4.4 Keputusan Analisis Laluan PLS-SEM

Keputusan analisis dibentangkan menggunakan pendekatan dua langkah seperti yang disarankan dalam literatur (misalnya, Chin *et al.*, 2003; Chin, 2010; Hair *et al.*, 2011; Henseler *et al.*, 2009) iaitu melaporkan keputusan model pengukuran (*measurement model*) dan diikuti dengan pelaporan keputusan model struktural (*structural model*).

4.4.1 Keputusan Model Pengukuran (*Outer Model*)

Oleh kerana model penyelidikan ini menepati ciri model reflektif yang diberikan oleh Jarvis, Mackenzie dan Podsakoff (2003), maka penilaian model pengukuran difokuskan kepada kebolehpercayaan dan kesahan pengukur yang digunakan untuk mewakili setiap konstruk seperti disarankan oleh beberapa penyelidik (misalnya Chin, 2010; Hair *et al.*, 2011; Henseler *et al.*, 2009).

4.4.1.1 Kesahan Konstruk

Keputusan analisis menunjukkan instrumen penyelidikan yang digunakan mempunyai kedua-dua jenis kesahan iaitu kesahan konvergen dan kesahan diskriminan. Jadual 4.3 menunjukkan nilai AVE bagi semua konstruk terletak dalam julat 0.512 – 0.715 yang melepasi nilai kriteria kesahan konvergen iaitu nilai $AVE > 0.5$ (Chin *et al.*, 2003; Chin, 2010; Hair *et al.*, 2011).

Jadual 4.3
Keputusan Model Pengukuran (Outer Model)

Konstruk	Butiran	Muatan	CR ^a	AVE
IDEALISME	IDE1	0.706	0.889	0.573
	IDE3	0.750		
	IDE4	0.813		
	IDE5	0.810		
	IDE6	0.739		
	IDE8	0.718		
RELATIVISME	REL5	0.984	0.805	0.684
	REL6	0.631		
PENGARUH TLE ORANG TERDEKAT (PTLEOT)	TLPA2	0.838	0.965	0.665
	TLPA6	0.801		
	TLPA7	0.859		
	TLPA8	0.848		
	TLPA9	0.769		
	TLPA10	0.867		
	TLPA11	0.865		
	TLPA14	0.753		
	TLRS2	0.815		
	TLRS6	0.779		
	TLRS7	0.809		
	TLRS8	0.803		
	TLRS11	0.846		
	TLRS14	0.752		
PELUANG	PLG1	0.740	0.950	0.613
	PLG3	0.792		
	PLG4	0.791		
	PLG5	0.773		
	PLG7	0.733		
	PLG8	0.818		
	PLG9	0.830		
	PLG10	0.776		
	PLG11	0.731		
	PLG12	0.825		
	PLG14	0.827		
	PLG15	0.752		

Jadual 4.3
Keputusan Model Pengukuran (Outer Model)- sambungan

Konstruk	Butiran	Muatan	CR ^a	AVE
PROGRAM ETIKA (PE)	PE1	0.441	0.859	0.512
	PE2	0.795		
	PE4	0.773		
	PE5	0.639		
	PE8	0.811		
	PE10	0.764		
TINGKAH LAKU ETIKA (TLE)	TLE1	0.798	0.979	0.715
	TLE2	0.855		
	TLE3	0.922		
	TLE4	0.882		
	TLE5	0.822		
	TLE6	0.931		
	TLE9	0.908		
	TLE10	0.939		
	TLE11	0.930		
	TLE12	0.927		
	TLE13	0.930		
	TLE14	0.897		
	TLE15	0.788		
	TLE16	0.931		
	TLE17	0.897		
	TLE18	0.689		
	TLE19	0.769		
	TLE20	0.582		
	TLE21	0.506		

Kedua-dua kriteria kesahan diskriminan juga adalah dipenuhi. Kecuali bagi konstruk program etika, nilai AVE bagi semua konstruk pendam lain adalah lebih tinggi daripada semua nilai kuasa dua korelasi antara konstruk seperti ditunjukkan dalam Jadual 4.4. Ini memenuhi kriteria pertama iaitu kriteria Fornell-Lacker (1981).

Jadual 4.4
Nilai AVE dan Korelasi Kuasa Dua antara Konstruk

Konstruk	Idealisme	Relativisme	PTLEOT	Peluang	PE	TLE
Idealisme	0.573					
Relativisme	0.004	0.684				
PTLEOT	0.051	0.023	0.665			
Peluang	0.010	0.004	0.007	0.613		
PE	0.002	0.007	0.009	0.028	0.512	
TLE	0.064	0.028	0.545	0.012	0.008	0.715

* Nota: Nilai di pepenjuru ialah nilai purata varians diekstrak (AVE) sementara nilai lain ialah nilai kuasa dua korelasi antara konstruk.

Bagi kriteria kedua pula, nilai muatan bagi semua petunjuk bagi konstruk yang diwakilinya adalah lebih tinggi berbanding nilai muatan silangnya seperti ditunjukkan dalam Jadual 4.5. Oleh yang demikian, instrumen penyelidikan adalah memenuhi kedua-dua kriteria kesahan diskriminan.

Jadual 4.5
Muatan dan Muatan Silang Petunjuk

Butiran	Idealisme	Relativisme	PTLEOT	Peluang	PE	TLE
IDE1	0.706	-0.078	0.117	0.078	0.040	0.195
IDE3	0.750	-0.025	0.170	0.092	-0.026	0.206
IDE4	0.813	-0.016	0.212	0.085	-0.046	0.201
IDE5	0.810	-0.080	0.199	0.105	0.012	0.160
IDE6	0.739	-0.061	0.161	0.065	0.095	0.226
IDE8	0.718	-0.003	0.167	0.027	0.128	0.128
REL5	-0.076	0.984	-0.156	0.062	0.076	-0.178
REL6	0.035	0.631	-0.072	0.044	0.071	-0.041
TLPA2	0.270	-0.182	0.838	0.078	0.078	0.675
TLPA6	0.161	-0.085	0.801	0.070	0.116	0.576
TLPA7	0.245	-0.121	0.859	0.131	0.093	0.728
TLPA8	0.158	-0.119	0.848	0.109	0.089	0.623
TLPA9	0.150	-0.134	0.769	0.066	0.095	0.514

Jadual 4.5
Muatan dan Muatan Silang Petunjuk (Sambungan)

Butiran	Idealisme	Relativisme	PTLEOT	Peluang	PE	TLE
TLPA10	0.171	-0.090	0.867	0.003	0.054	0.585
TLPA11	0.204	-0.105	0.865	0.008	0.104	0.585
TLPA14	0.116	-0.138	0.753	0.072	0.067	0.564
TLRS2	0.248	-0.179	0.815	0.077	-0.014	0.656
TLRS6	0.161	-0.036	0.779	0.044	0.122	0.571
TLRS7	0.191	-0.135	0.809	0.062	0.068	0.573
TLRS8	0.153	-0.138	0.803	0.084	0.068	0.539
TLRS11	0.190	-0.108	0.846	0.056	0.116	0.625
TLRS14	0.106	-0.168	0.752	0.061	0.016	0.558
PLG1	0.067	0.092	-0.015	0.740	-0.106	0.034
PLG3	0.051	0.027	0.007	0.792	-0.173	0.054
PLG4	0.137	0.020	0.019	0.791	-0.209	0.052
PLG5	0.067	0.053	0.032	0.773	-0.158	0.046
PLG7	0.024	0.051	-0.001	0.733	-0.141	0.052
PLG8	0.064	0.046	0.002	0.818	-0.117	0.020
PLG9	0.110	0.044	0.068	0.830	-0.181	0.075
PLG10	0.005	0.058	-0.042	0.776	-0.079	0.033
PLG11	-0.007	0.085	-0.053	0.731	-0.057	-0.009
PLG12	0.083	0.017	0.027	0.825	-0.207	0.055
PLG14	0.102	0.090	0.173	0.827	-0.080	0.174
PLG15	0.070	0.011	0.071	0.752	-0.080	0.072
PE1	0.087	0.007	0.007	-0.031	0.441	-0.012
PE2	0.061	0.099	0.084	-0.142	0.795	0.061
PE4	-0.035	0.034	0.065	-0.085	0.773	0.047
PE5	-0.012	0.000	0.026	-0.093	0.639	0.008
PE8	0.090	0.082	0.086	-0.184	0.811	0.092
PE10	-0.013	0.032	0.052	-0.079	0.764	0.068
TLE1	0.252	-0.150	0.627	0.085	0.053	0.798
TLE2	0.261	-0.155	0.618	0.111	0.094	0.855
TLE3	0.276	-0.152	0.643	0.135	0.052	0.922
TLE4	0.234	-0.174	0.594	0.089	0.068	0.882
TLE5	0.203	-0.134	0.642	0.073	0.100	0.822
TLE6	0.244	-0.159	0.663	0.111	0.031	0.931
TLE9	0.221	-0.167	0.632	0.070	0.084	0.908

Jadual 4.5
Muatan dan Muatan Silang Petunjuk (Sambungan)

Butiran	Idealisme	Relativisme	PTLEOT	Peluang	PE	TLE
TLE10	0.233	-0.153	0.639	0.093	0.081	0.939
TLE11	0.234	-0.163	0.657	0.082	0.071	0.930
TLE12	0.216	-0.155	0.648	0.075	0.065	0.927
TLE13	0.234	-0.147	0.651	0.092	0.054	0.930
TLE14	0.220	-0.135	0.678	0.111	0.033	0.897
TLE15	0.162	-0.114	0.623	0.046	0.099	0.788
TLE16	0.267	-0.106	0.685	0.065	0.127	0.931
TLE17	0.197	-0.116	0.677	0.074	0.117	0.897
TLE18	0.126	-0.162	0.574	0.054	0.112	0.689
TLE19	0.171	-0.116	0.600	0.135	0.089	0.769
TLE20	0.113	-0.163	0.469	0.166	0.056	0.582
TLE21	0.165	-0.036	0.467	0.124	0.077	0.506

Jadual 4.6 meringkaskan keputusan model pengukuran. Daripada jadual tersebut ditunjukkan semua enam konstruk dalam model penyelidikan iaitu TLE, idealisme, relativisme, PTLEOT, peluang melakukan tingkah laku tidak beretika dan PE adalah pengukur yang sah kepada konstruk masing-masing berdasarkan nilai parameter penganggar yang signifikan secara statistik seperti yang dicadangkan oleh Chow dan Chan (2008) serta Ramayah *et al.* (2011).

Jadual 4.6
Ringkasan Keputusan Konstruk Model

Konstruk	Butiran	Penganggar Terpiawai	Nilai <i>t</i>
IDEALISME	IDE1	0.706	13.978***
	IDE3	0.750	12.614***
	IDE4	0.813	19.360***
	IDE5	0.810	20.892***
	IDE6	0.739	16.264***
	IDE8	0.718	12.588***
RELATIVISME	REL5	0.984	9.855***
	REL6	0.631	3.114***
PENGARUH TLE ORANG TERDEKAT (PTLEOT)	TLPA2	0.838	46.078***
	TLPA6	0.801	31.383***
	TLPA7	0.859	53.888***
	TLPA8	0.848	43.810***
	TLPA9	0.769	26.300***
	TLPA10	0.867	49.469***
	TLPA11	0.865	56.596***
	TLPA14	0.753	20.917***
	TLRS2	0.815	36.257***
	TLRS6	0.779	30.607***
	TLRS7	0.809	35.752***
	TLRS8	0.803	32.235***
	TLRS11	0.846	48.529***
	TLRS14	0.752	22.504***
PELUANG	PLG1	0.740	4.636***
	PLG3	0.792	4.800***
	PLG4	0.791	4.823***
	PLG5	0.773	4.894***
	PLG7	0.733	4.618***
	PLG8	0.818	4.747***
	PLG9	0.830	4.883***
	PLG10	0.776	4.454***
	PLG11	0.731	4.253***
	PLG12	0.825	4.778***
	PLG14	0.827	4.776***
	PLG15	0.752	4.750***

Jadual 4.6
Ringkasan Keputusan Konstruk Model(sambungan)

Konstruk	Butiran	Penganggar Terpiawai	Nilai t
PROGRAM ETIKA (PE)	PE1	0.441	2.209*
	PE10	0.764	3.158***
	PE2	0.795	3.484***
	PE4	0.773	3.161***
	PE5	0.639	2.911**
	PE8	0.811	3.623***
TINGKAH LAKU ETIKA (TLE)	TLE1	0.798	32.536***
	TLE2	0.855	46.391***
	TLE3	0.922	85.224***
	TLE4	0.882	47.892***
	TLE5	0.822	36.683***
	TLE6	0.931	90.024***
	TLE9	0.908	66.507***
	TLE10	0.939	120.803***
	TLE11	0.930	100.903***
	TLE12	0.927	92.010***
	TLE13	0.930	112.408***
	TLE14	0.897	73.768***
	TLE15	0.788	32.904***
	TLE16	0.931	121.665***
	TLE17	0.897	76.991***
	TLE18	0.689	21.593***
	TLE19	0.769	31.582***
	TLE20	0.582	14.129***
	TLE21	0.506	10.095***

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

4.4.1.2 Kebolehpercayaan Konstruk

Keputusan analisis menunjukkan instrumen penyelidikan memenuhi kedua-dua kriteria penilaian kebolehpercayaan konstruk iaitu ketekalan dalaman dan kebolehpercayaan petunjuk. Bagi kebolehpercayaan ketekalan dalaman, semua konstruk menunjukkan $CR > 0.70$ seperti ditunjukkan dalam Jadual 4.7.

Jadual 4.7
Keputusan Analisis Kebolehpercayaan

Konstruk	Butiran Pengukur	Julat Muatan	CR	Cronbach α	Bilangan Butiran
IDEALISME	IDE1, IDE3, IDE4, IDE5, IDE6, IDE 8	0.706-0.813	0.889	0.851	6 (10)
RELATIVISME	REL5; REL6	0.631-0.984	0.805	0.652	2 (10)
PTLEOT	TLPA2, TLPA6, TLPA7, TLPA 8, TLPA9, TLPA10, TLPA11, TLPA14, TLRS2, TLRS6, TLRS7, TLRS8, TLRS 11, TLRS14	0.752-0.867	0.965	0.961	14 (30)
PELUANG	PLG1, PLG3, PLG4, PLG5, PLG7, PLG8, PLG9, PLG10, PLG11, PLG12, PLG14, PLG15	0.731-0.830	0.950	0.948	14 (15)
PE	PE1, PE2, PE4, PE5, PE8, PE10	0.441-0.811	0.859	0.839	6 (12)
TLE	TLE1, TLE2, TLE3, TLE4, TLE5, TLE6, TLE9, TLE10, TLE11, TLE12, TLE13, TLE14, TLE15, TLE16, TLE17, TLE18, TLE19, TLE20, TLE 21	0.506-0.939	0.979	0.961	19 (21)

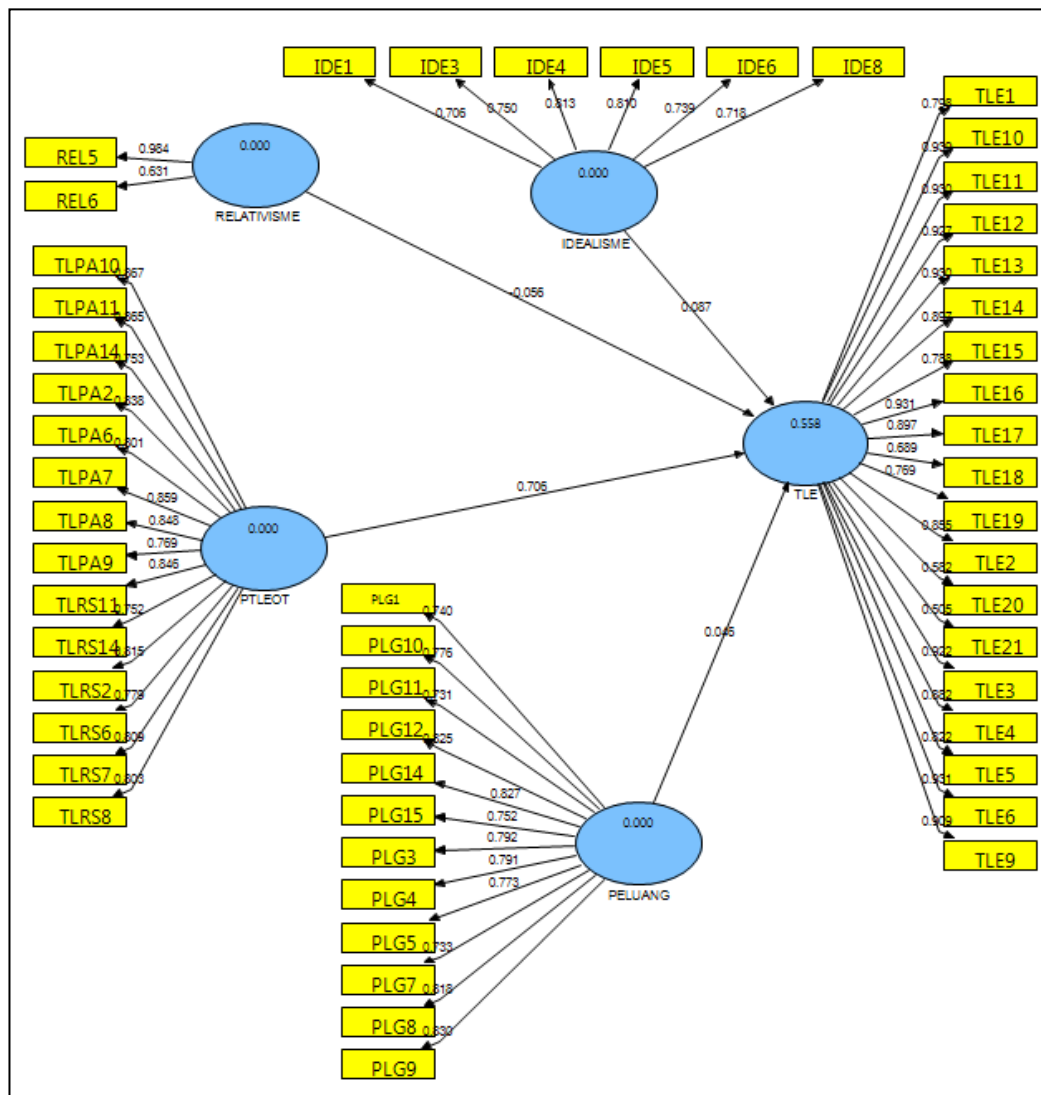
Bagi kebolehpercayaan petunjuk pula, nilai muatan butiran terletak dalam julat 0.441-0.984. Lima butiran didapati menunjukkan nilai muatan kurang daripada 0.70 iaitu PE1, PE5, TLE18, TLE 20 dan TLE 21. Butiran-butiran ini dikekalkan berdasarkan saranan Hair *et al.* (2011) dan Henseler *et al.* (2009) bahawa pengguguran butiran dengan nilai muatan antara 0.40 - 0.7 hanya boleh dipertimbangkan jika pengguguran butiran tersebut dapat meningkatkan nilai kebolehpercayaan komposit (CR) melepasi nilai threshold 0.70. Oleh kerana semua konstruk telah melepasi threshold ini, maka butiran-butiran ini dikekalkan.

4.4.2 Keputusan Model Struktural (*Inner Model*)

Objektif penyelidikan ini ialah untuk menentukan sama konstruk-konstruk yang dipertimbangkan dalam model penyelidikan adalah peramal tingkah laku etika yang signifikan dalam organisasi dan sama ada program etika menyederhanakan pengaruh konstruk tersebut terhadap TLE dalam organisasi. Oleh yang demikian, penilaian model struktural dijalankan dalam dua peringkat bagi membolehkan perbandingan nilai R^2 dilakukan. Peringkat pertama menilai model yang hanya mempertimbangkan hubungan langsung antara konstruk tidak bersandar dengan tingkah laku etika (Model 1) sementara peringkat kedua analisis menilai model yang mempertimbangkan program etika sebagai konstruk penyederhana (Model 2). Kesan penyederhanaan dinilai berasaskan kesan saiz yang disumbangkan oleh program etika dalam meningkatkan penjelasan varians TLE.

4.4.2.1 Keputusan Model Struktural bagi Model 1

Keputusan analisis bagi Model 1 ditunjukkan dalam Rajah 4.1 dan Jadual 4.8. Nilai $R^2 = 0.558$ menyaranakan bahawa 55.8 peratus varians tingkah laku etika dapat dijelaskan oleh konstruk-konstruk tidak bersandar yang dipertimbangkan dalam model penyelidikan. Hanya dua konstruk menunjukkan pengaruh signifikan terhadap TLE iaitu tahap idealisme ($\beta = 0.087$; $t = 2.188$; $p < 0.05$) dan PTLEOT ($\beta = 0.706$; $t = 19.576$; $p < 0.001$).



Rajah 4.1.
Keputusan Analisis Laluan bagi Model 1

Jadual 4.8
Keputusan Pengujian Hipotesis bagi Model 1

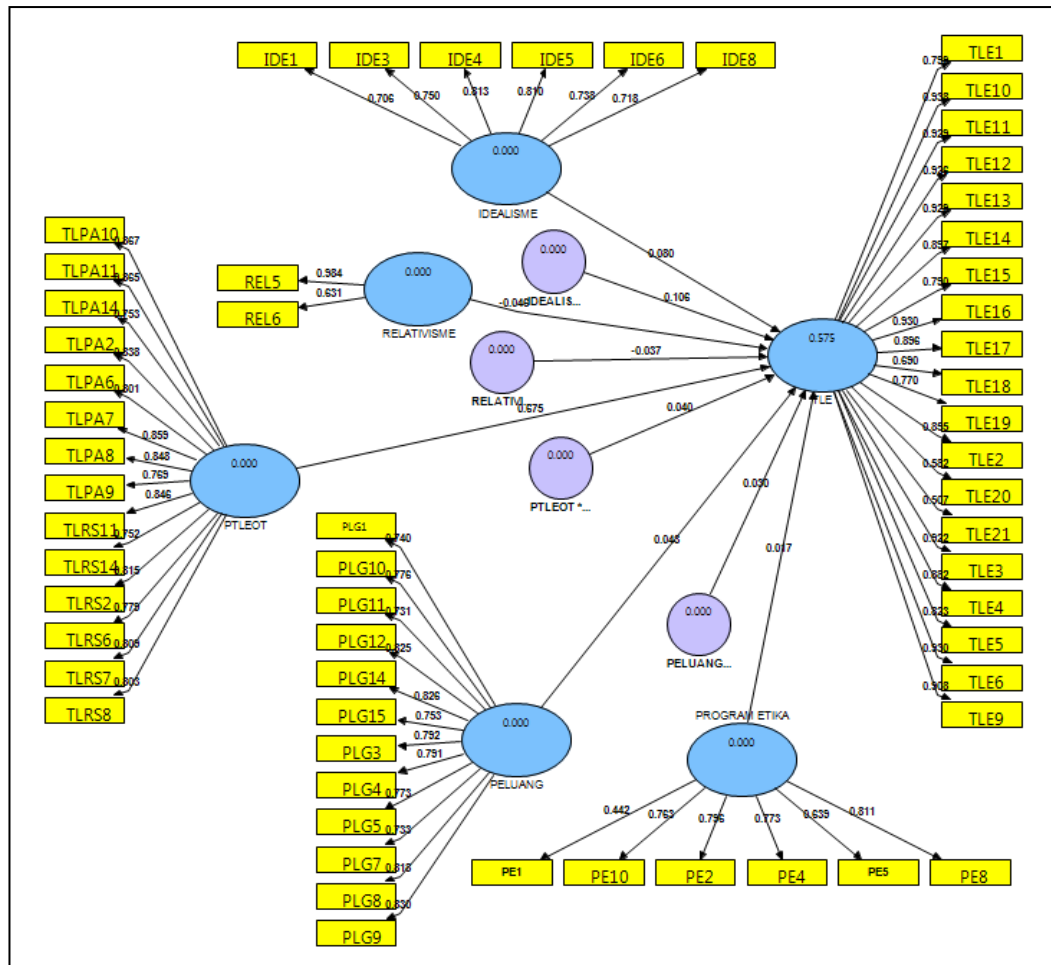
Hipotesis	Hubungan	Koefisien	Nilai <i>t</i>	Disokong/ Tidak
H ₁	Idealisme → TLE	0.087	2.188*	Ya
H ₂	Relativisme → TLE	-0.056	1.565	Tidak
H ₃	PTLEOT → TLE	0.706	19.576***	Ya
H ₄	PLG → TLE	0.046	1.326	Tidak

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

4.4.2.2 Keputusan Model Struktural bagi Model 2

Model 2 memasukkan PE sebagai konstruk yang menyederhanakan pengaruh konstruk tidak bersandar lain terhadap TLE. Keputusan analisis yang diberikan dalam Rajah 4.2 dan Jadual 4.9 menunjukkan kemasukan PE sebagai konstruk penyederhana dapat meningkatkan penjelasan varians tingkah laku etika (R^2) sebanyak 1.7 peratus daripada 55.8 peratus kepada 57.5 peratus. Berdasarkan panduan yang diberikan oleh Hair *et al.*, (2011) iaitu nilai R^2 bersamaan 0.75, 0.50 dan 0.25 masing-masing dinilai sebagai kukuh, sederhana dan lemah, maka nilai $R^2 = 0.575$ boleh dinilai sebagai agak kukuh.

Bagi kesan utama, keputusan adalah sama dengan keputusan yang ditunjukkan oleh Model 1 di mana PTLEOT ($\beta = 0.675$; $t = 17.128$; $p < 0.001$) dan tahap idealisme ($\beta = 0.080$; $t = 1.988$; $p < 0.05$) menunjukkan kesan utama yang signifikan terhadap TLE sementara tahap relativisme dan peluang melakukan tingkah laku tidak beretika tidak menunjukkan kesan utama yang signifikan.



Rajah 4.2.
Keputusan Analisis Laluan bagi Model 2

Jadual 4.9
Keputusan Pengujian Hipotesis bagi Model 2

Hipotesis	Hubungan	Koefisien	Nilai <i>t</i>	Disokong/ Tidak
H ₁	Idealisme → TLE	0.080	1.988*	Ya
H ₂	Relativisme → TLE	-0.046	1.378	Tidak
H ₃	PTLEOT → TLE	0.675	17.128***	Ya
H ₄	PLG → TLE	0.043	1.253	Tidak
H ₅	PE → TLE	0.017	0.495	Tidak
H ₆	Idealisme X PE → TLE	0.106	2.411**	Ya
H ₇	Relativisme X PE → TLE	-0.037	0.859	Tidak
H ₈	PTLEOT X PE → TLE	0.040	1.153	Tidak
H ₉	PLG X PE → TLE	0.030	0.627	Tidak

p*<0.05; *p*<0.01; ****p*<0.001

PE tidak menunjukkan kesan utama yang signifikan tetapi menyederhanakan pengaruh idealisme ($\beta = 0.106; t = 2.411; p < 0.01$) terhadap TLE. Kesan penyederhanaan yang ditunjukkan adalah kesan pengukuh atau sinergetik (Cohen, 1988) iaitu kedua-dua, kesan utama konstruk tidak bersandar dan konstruk penyederhana menunjukkan arah hubungan yang sama, dan terma interaksi juga menunjukkan arah hubungan yang sama. Bagaimanapun kesan penyederhanaan PE terhadap pengaruh konstruk lain tidak dapat dibuktikan. Oleh yang demikian, dirumuskan bahawa PE hanya berpotensi menyederhanakan hubungan antara tahap idealisme dengan TLE dan tidak menunjukkan kesan penyederhanaan signifikan terhadap hubungan antara konstruk tidak bersandar lain dengan TLE.

Kesan saiz penyederhanaan, f^2 (Cohen, 1988) yang dihasilkan oleh PE ialah 0.038. Berasaskan panduan yang diberikan oleh Cohen (1988) iaitu kesan saiz 0.02, 0.15 dan 0.35 masing-masing dinilai sebagai kecil, sederhana dan besar, maka boleh dirumuskan bahawa kesan saiz penyederhanaan yang dihasilkan oleh PE adalah kecil. Namun demikian, terma interaksi antara tahap idealisme dan PE menunjukkan nilai $\beta = 0.106$ yang lebih besar daripada nilai β yang ditunjukkan oleh kesan utama konstruk tahap idealisme ($\beta = 0.08$) dan PE ($\beta = 0.017$). Oleh yang demikian kesan penyederhanaan yang ditunjukkan oleh PE hendaklah dinilai sebagai penting dan tidak boleh diabaikan. Ini adalah selaras dengan saranan Chin *et al.* (2003) bahawa *“even a small interaction effect can be meaningful under extreme moderating conditions, if the resulting beta changes are meaningful, then it is important to take these conditions into account”*.

Daripada analisis laluan PLS-SEM yang dikendalikan dapat dirumuskan bahawa hanya dua faktor iaitu pengaruh tingkah laku etika orang terdekat dan tahap idealisme mempengaruhi secara langsung tingkah laku etika individu dalam organisasi. Program etika pula tidak menunjukkan kesan langsung tetapi menunjukkan kesan interaksi iaitu mengukuhkan pengaruh tahap idealisme terhadap tingkah laku etika individu dalam organisasi. Oleh yang demikian hanya tiga hipotesis iaitu H_1 , H_3 dan H_6 dapat disokong sementara enam hipotesis lain iaitu H_2 , H_4 , H_5 , H_7 , H_8 , dan H_9 tidak dapat disokong.

4.4.3 Penilaian Keupayaan Model

Keupayaan model dinilai berdasarkan kebolehamalan (*predictive relevance*) menggunakan kriteria Q^2 (Geisser, 1974; Stone, 1974) dan indeks GoF (Tenenhaus *et al.*, 2005). Analisis *blindfolding* memberikan nilai $Q^2 = 0.405$ yang memenuhi kriteria $Q^2 > 0$ (Hair *et al.*, 2011; Henseler *et al.*, 2009). Ini memberikan bukti bahawa Model 2 mempunyai keupayaan peramalan. Nilai GoF bagi Model 2 ialah 0.510, lebih tinggi daripada nilai minimum bagi GoF tinggi (0.36) yang diberikan oleh Wetzels *et al.*, (2004) bagi model asas (*baseline model*). Ini memberi bukti bahawa model ini memberikan kuasa peramalan yang lebih baik berbanding dengan model asas dan dengan itu memberikan kesahan global kepada model penyelidikan.

4.5 Rumusan

Keputusan analisis yang dikendalikan telah menjawab persoalan-persoalan dan hipotesis-hipotesis penyelidikan yang dibangunkan di mana sokongan diberikan kepada hipotesis yang mengaitkan PTLEOT dan tahap idealisme mempengaruhi secara positif TLE individu dalam organisasi. Dua hipotesis lain yang mengaitkan tahap relativisme dan peluang melakukan tingkah laku tidak beretika sebagai faktor yang mempengaruhi TLE dalam organisasi tidak dapat disokong. Sementara itu hanya sokongan separa dapat diberikan kepada hipotesis yang mengaitkan PE sebagai konstruk yang menyederhanakan hubungan antara tahap idealisme, relativisme, PTLEOT dan peluang melakukan tingkah laku tidak beretika dengan TLE kerana keputusan analisis menunjukkan PE hanya berpotensi mengukuhkan pengaruh tahap idealisme.

Keputusan analisis juga menunjukkan model penyelidikan yang dibangunkan dapat menjelaskan fenomena tingkah laku etika individu dalam organisasi dengan baik yang ditunjukkan oleh nilai $R^2 = 0.575$ serta memenuhi kriteria kebolehamalan model dan kesahan global. Perbincangan lanjut berkaitan implikasi hasil penyelidikan ini dan cadangan penyelidikan pada masa hadapan akan dibentangkan dalam bab seterusnya.

BAB 5

RUMUSAN

5.0 Pendahuluan

Bahagian ini merumuskan dapatan penyelidikan, sumbangan dan cadangan penyelidikan pada masa akan datang. Perbincangan dibahagikan kepada enam bahagian iaitu gambaran menyeluruh secara ringkas penyelidikan ini, penemuan-penemuan utama penyelidikan, sumbangan penyelidikan, batasan penyelidikan, arah tuju serta cadangan penyelidikan pada masa hadapan dan diakhiri dengan penutup.

5.1 Gambaran Ringkas Penyelidikan

Penyelidikan ini cuba menjawab secara empirikal persoalan berkaitan faktor-faktor yang menentukan tingkah laku etika individu dalam organisasi dan apakah program etika dapat meningkatkan tahap tingkah laku etika dalam organisasi sama ada secara langsung atau melalui interaksi dengan faktor-faktor tidak bersandar yang diuji.

Penyelidikan ini menguji model pembuatan keputusan etika yang mempertimbangkan faktor individu, situasi dan organisasi yang diteorikan mempengaruhi TLE dalam organisasi. Faktor individu yang diuji ialah pertimbangan moral individu yang diukur melalui dua dimensi ideologi etika iaitu tahap idealisme dan relativisme sementara faktor situasi ialah pengaruh tingkah laku etika orang terdekat dan peluang melakukan tingkah laku tidak beretika. Faktor organisasi pula ialah program etika organisasi yang dihipotesiskan sebagai faktor penyederhana hubungan antara faktor individu dan situasi dengan TLE.

Objektif penyelidikan ini ialah untuk menentukan sama ada tingkah laku etika dalam organisasi dapat diramalkan atau dijelaskan oleh konstruk tahap idealisme, tahap relativisme, pengaruh tingkah laku etika orang terdekat dan peluang melakukan tingkah laku etika serta menentukan sama ada program etika organisasi dapat menghasilkan kesan tingkah laku yang signifikan sama ada kesan utama atau kesan interaksi dengan konstruk tidak bersandar yang lain terhadap TLE dalam organisasi.

5.2 Penemuan Utama Penyelidikan

Penemuan utama penyelidikan ini diringkaskan seperti berikut:

- 1) Daripada empat faktor yang dihipotesiskan mempengaruhi TLE dalam organisasi, hanya dua faktor iaitu tahap idealisme dan PTLEOT yang menunjukkan kesan utama yang signifikan ($p < 0.001$). Kedua-dua faktor ini menunjukkan pengaruh positif terhadap TLE.

- 2) Daripada dua faktor yang menghasilkan pengaruh signifikan terhadap TLE, PTLEOT menunjukkan magnitud pengaruh yang paling kuat ($\beta=0.675$; $t=17.128$; $p<0.001$) sementara tahap idealisme menunjukkan magnitud pengaruh yang agak lemah ($\beta=0.080$; $t=1.988$; $p<0.05$).
- 3) PE tidak menunjukkan kesan utama tetapi menunjukkan kesan penyederhanaan pengukuh atau sinergetik yang signifikan ($\beta=0.106$; $t=2.411$; $p<0.01$) bagi hubungan antara idealisme dengan TLE.
- 4) PE tidak menunjukkan kesan penyederhanaan terhadap hubungan antara konstruk tidak bersandar lain dengan TLE.

5.3 Sumbangan Penyelidikan

Dapatan daripada penyelidikan ini memberi sumbangan penting kepada alam pengurusan dan alam akademik. Dari sudut pengurusan, hasil penyelidikan ini dapat membantu meningkatkan langkah pengukuhan TLE dalam organisasi dengan lebih berkesan. Dari sudut akademik pula, penyelidikan ini menyumbang bukti empirikal bagi menyokong teori-teori dan model pembuatan etika sedia ada dalam literatur. Di samping itu, instrumen serta kaedah yang digunakan dalam penyelidikan ini menyumbang kepada peningkatan pengetahuan dari segi metodologi penyelidikan.

5.3.1 Sumbangan Pengurusan/Praktikal

Hasil penyelidikan ini memberi petunjuk penting kepada pengurusan organisasi akan aspek-aspek yang harus diberi tumpuan utama dalam pelaksanaan program pengukuhan tingkah laku etika dalam organisasi bagi memastikan matlamat pelaksanaannya dicapai.

5.3.1.1 Pengaruh Pertimbangan Moral Terhadap Tingkah Laku Etika

Pengukuran tahap pertimbangan moral dibuat menggunakan dua dimensi iaitu tahap idealisme dan tahap relativisme. Hasil penyelidikan menunjukkan hanya dimensi tahap idealisme memberi potensi mempengaruhi TLE yang selaras. Dapatan ini menyokong dapatan penyelidikan lepas yang kebanyakannya menunjukkan tahap idealisme adalah variabel penjelas TLE yang lebih penting berbanding tahap relativisme individu (misalnya, Barnett *et al.*, 1994;1996;1998; Bass *et al.*, 1998; 1999; Davis *et al.*, 2001; Robertson *et al.*, 2008).

Pengaruh yang ditunjukkan oleh tahap idealisme adalah pengaruh positif seperti yang diteorikan. Ini bermakna semakin tinggi tahap idealisme seseorang individu itu semakin beretika tingkah laku yang boleh diramalkan dan sebaliknya. Ini selaras dengan penyelidikan terdahulu yang menunjukkan individu yang memiliki tahap idealisme tinggi membuat keputusan etika yang lebih tegas (misalnya, Barnett *et al.*, 1996; Bass *et al.*, 1999; Forsyth, 1980; 1985; Yungwook, 2003). Berdasarkan dapatan ini, organisasi disarankan mengambil langkah memperkuat tahap idealisme

anggotanya. Secara teorinya individu yang memiliki tahap idealisme tinggi adalah mereka yang berpegang kepada falsafah moral teleologi yang menilai kemoralan sesuatu tindakan berdasarkan akibat yang dihasilkan oleh tindakan tersebut dan membuat pertimbangan berteraskan penilaian atas kesan sesuatu tindakan kepada kebajikan orang lain. Oleh yang demikian langkah pengukuhan tahap idealisme harus difokuskan kepada penciptaan dan penerapan nilai-nilai dikongsi bersama (*shared values*) atau nilai sepunya organisasi yang menekankan aspek manfaat dan mudarat kepada kebajikan orang lain yang menjadi asas pertimbangan individu idealis.

Antara nilai penting yang perlu dibangunkan sebagai nilai sepunya ialah integriti, ambil berat, hormat dan bertanggungjawab. Nilai-nilai ini dapat mencerminkan komitmen organisasi dan anggotanya untuk menghasilkan kebaikan kepada semua pihak sama ada di dalam mahupun di luar organisasi. Bagi memudahkan proses internalisasi, nilai-nilai ini perlu dijelaskan dalam terma manfaat dan mudarat kepada kebajikan orang lain supaya selaras dengan pegangan individu idealis. Nilai-nilai ini juga perlu disebarkan secara menyeluruh dan konsisten kepada semua peringkat organisasi supaya setiap anggota menginternalisasikan nilai-nilai sepunya tersebut sebagai identiti kepada diri mereka dan organisasi.

Selain daripada itu, tahap idealisme tinggi perlu dijadikan salah satu kriteria dalam proses pengambilan anggota baru. Ujian tahap idealisme menggunakan Skala EPQ (Forsyth, 1980) disarankan supaya dimasukkan sebagai sebahagian daripada ujian bertulis pra-pengambilan dan calon yang menunjukkan skor tahap idealisme yang tinggi perlu diberi keutamaan untuk

menyertai organisasi. Langkah yang sama juga perlu diambil dalam proses penempatan pegawai di tempat bertugas berisiko tinggi (*hot spot*) atau kondusif kepada tingkah laku tidak beretika. Langkah ini dijangka dapat menyumbang kepada TLE yang lebih tinggi dan mengurangkan risiko tingkah laku tidak beretika dalam organisasi.

5.3.1.2 Pengaruh Tingkah Laku Etika Orang Terdekat Terhadap Tingkah Laku Etika

Hasil penyelidikan menunjukkan bahawa pengaruh tingkah laku orang terdekat menunjukkan kesan positif yang signifikan terhadap TLE individu dalam organisasi. Dapatan ini adalah menyokong usulan teori-teori sosialisasi seperti Teori Diferensi Sekutuan (Sutherland, 1974), Teori Pembelajaran Sosial (Bandura, 1977; Rotter, 1966) dan bukti-bukti daripada penyelidikan empirikal terdahulu (misalnya, Baumhart, 1961; Brenner & Molander, 1977; Ferrell & Weaver, 1982; Grover & Hui, 1994; Izraeli, 1988; Pierce & Henry, 2000; Tyson, 1992; Zabid & Alsagoff, 1993; Zey-Ferrell *et al.*, 1979). Pengaruh tingkah laku orang terdekat juga ditunjukkan sebagai faktor yang mempunyai magnitud pengaruh yang paling kuat dan ketara berbanding faktor-faktor lain yang diuji. Dengan kata lain, kita boleh menyatakan bahawa faktor utama yang mempengaruhi TLE individu dalam organisasi ialah pengaruh tingkah laku etika orang terdekat. Koefisien positif bagi hubungan antara PTLEOT dengan TLE bermakna semakin tinggi tahap etika yang ditunjukkan oleh orang terdekat, maka semakin tinggi TLE individu tumpuan yang dapat diramalkan dan sebaliknya.

Berdasarkan dapatan ini, organisasi disarankan memanipulasi pengaruh tingkah laku etika orang terdekat secara positif melalui program pengukuhan model peranan. Individu yang menunjukkan TLE yang tinggi perlu ditonjolkan sebagai model peranan dan diberikan pengiktirafan secara rasmi. Keutamaan tinggi perlu diberikan kepada mereka yang dipilih sebagai model peranan bagi mengisi jawatan yang lebih tinggi, penganugerahan pingat kebesaran dan perkhidmatan, sijil serta surat penghargaan. Langkah ini berpotensi menjadikan individu beretika sebagai model peranan yang berkesan selain memberi isyarat yang jelas akan kesungguhan pihak organisasi untuk memupuk budaya etika di kalangan anggotanya. Pengisian jawatan tinggi oleh model peranan secara tidak langsung dapat mengukuhkan nilai-nilai positif di kalangan anggota lain melalui nilai yang didukung dan TLE yang tinggi yang ditunjukkan oleh model peranan.

Bagaimanapun dalam mana-mana organisasi, terdapat situasi di mana individu yang tidak beretika tetapi mempunyai keupayaan tinggi mempengaruhi orang lain. Dalam kes begini, langkah kawalan perlu dilaksanakan bagi mengekang teladan yang tidak baik daripada dituruti orang lain. Sebagai langkah pertama, individu yang menunjukkan ciri-ciri ini disarankan dihantar mengikuti latihan etika, kursus integriti dan diberikan khidmat kaunseling. Selain daripada itu, individu berkenaan disarankan diberi peranan aktif dalam program-program etika organisasi, misalnya diberi peluang membentangkan kertas kerja dalam seminar etika atau menyelaras kempen etika organisasi. Melalui langkah ini, tahap kesedaran etika individu tersebut dapat ditingkatkan. Sekiranya langkah ini tidak berkesan, tindakan

disiplin perlu diambil bagi memberi isyarat bahawa pengurusan organisasi tidak berkompromi dengan tingkah laku tidak beretika.

5.3.1.3 Pengaruh Peluang Melakukan Tingkah Laku Tidak Beretika Terhadap Tingkah Laku Etika

Dapatan penyelidikan menunjukkan konstruk peluang tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap TLE dalam organisasi. Walaupun dapatan ini bertentangan dengan beberapa penyelidikan lepas (misalnya, Callanan *et al.*, 2010; Zey-Ferrell *et al.*, 1979; Zey-Ferrell & Ferrell, 1982), namun penemuan ini agak sepadan dengan dapatan Vitell dan Davis (1990) yang menunjukkan walaupun sebilangan besar individu melihat terdapat peluang yang besar untuk melakukan tingkah laku tidak beretika, hanya sebilangan kecil yang melakukannya. Dapatan ini juga menyokong kesimpulan yang dibuat oleh Baggett (2007) bahawa 20 peratus individu tidak akan melibatkan diri dalam aktiviti fraud tidak kira apa jua peluang atau tekanan yang dihadapi mereka.

Namun demikian, organisasi tidak boleh mengabaikan faktor peluang kerana ia mungkin tidak signifikan dalam konteks lokasi penyelidikan disebabkan keberkesanan sistem kawalan yang membataskan peluang untuk melakukan tingkah laku tidak beretika. Organisasi disarankan terus mengukuhkan sistem kawalannya dan melaksanakan proses disiplin yang telus serta menyeluruh tanpa mengira peringkat atau hierarki dalam organisasi bagi membatasi peluang melakukan tingkah laku tidak beretika.

5.3.1.4 Pengaruh Program Etika Terhadap Tingkah Laku Etika

Dapatan penyelidikan menunjukkan program etika tidak mempengaruhi TLE secara langsung. Namun demikian ia menunjukkan kesan penyederhana dengan mengukuhkan pengaruh tahap idealisme terhadap TLE. Bagaimanapun kesan penyederhana program etika bagi hubungan antara tahap relativisme, PTLEOT serta peluang melakukan tingkah laku tidak beretika dengan TLE tidak dapat dibuktikan.

Dari segi statistik, magnitud PTLEOT terhadap TLE adalah terlalu kuat ($\beta=0.675$; $t=17.128$; $p < 0.001$) dan PE tidak dapat menghasilkan kesan yang cukup kuat untuk menyederhanakan pengaruh tersebut. Dapatan ini adalah selari dengan rumusan Izraeli (1988) bahawa apa yang dilakukan oleh rakan sekerja adalah adalah peramal terbaik tingkah laku etika. Ini juga membayangkan bahawa nilai-nilai tidak formal yang didukung oleh orang terdekat memberi pengaruh yang lebih kuat kepada individu tumpuan berbanding pengaruh nilai-nilai formal organisasi yang cuba diterapkan melalui program etika yang dilaksanakan.

Satu faktor yang berpotensi menjelaskan kenapa PE tidak dapat melemahkan pengaruh PTLEOT terhadap TLE ialah kemungkinan pelaksanaan program etika yang kurang berkesan disebabkan terlalu menekankan orientasi pematuhan dan secara relatif kurang memberi penekanan kepada orientasi nilai. Ini kerana bukti-bukti empirikal secara umumnya menyokong kesimpulan bahawa program etika yang berorientasikan nilai adalah lebih berkesan, membawa impak yang dapat bertahan lebih lama serta berkait secara positif dengan integriti pekerja dan

kadar tingkah laku tidak beretika yang lebih rendah (misalnya, Paine, 1994; Tyler & Blader, 2005; Weaver & Treviño, 1999).

Faktor lain yang boleh dikaitkan dengan penemuan ini ialah kemungkinan pelaksanaan program etika yang tidak menyeluruh. Misalnya latihan etika mungkin difokuskan kepada kumpulan tertentu terutamanya individu yang menghadapi masalah etika atau dilabel sebagai kurang beretika sahaja. Selain boleh menimbulkan persepsi negatif terhadap PE itu sendiri, pelaksanaan PE yang tidak menyeluruh boleh mengakibatkan penerapan nilai formal organisasi terbatas kepada sekumpulan kecil pegawai yang mengikuti latihan etika sahaja dan nilai-nilai formal organisasi tidak menonjol atau ketara dalam persekitaran kerja.

Walaupun interaksi antara PE dengan tahap relativisme tidak signifikan tetapi ia menunjukkan pengaruh negatif ($\beta=-0.037$) terhadap TLE. Ini membayangkan wujud kemungkinan PE mengukuhkan pengaruh negatif tahap relativisme terhadap TLE yang juga boleh dikaitkan dengan pelaksanaan PE mengikut orientasi pematuhan. Oleh kerana individu relativis secara teorinya menolak penggunaan peraturan moral sejagat, maka penekanan berlebihan kepada pematuhan peraturan mungkin boleh mengukuhkan pengaruh negatif tahap relativisme terhadap TLE, bukan melemahkannya. Ini menyokong dapatan luar jangkaan oleh Sparks dan Hunt (1998) yang mendapati program latihan etika mengukuhkan tahap relativisme, bukannya mengukuhkan tingkah laku etika sedia ada.

Walaupun terdapat asas yang mencukupi untuk mengaitkan PE menyederhanakan pengaruh peluang terhadap TLE tetapi hubungan ini tidak dapat dibuktikan. Oleh yang demikian, kita boleh membuat rumusan yang sama seperti yang dibuat oleh Bagget (2007) iaitu responden tidak melihat peluang yang mudah untuk melakukan tingkah laku tidak beretika sebagai faktor pendorong untuk mereka melakukan tindakan tersebut. Oleh kerana faktor ini sendiri bukanlah satu faktor yang relevan sebagai penentu TLE, maka kita boleh menjangkakan pengaruhnya tidak disederhanakan oleh PE.

Berdasarkan dapatan ini organisasi disarankan terus memperkasakan program etika bagi meningkatkan impak yang dihasilkan dengan memberi tumpuan kepada pengaruhnya dalam mengukuhkan pengaruh idealisme terhadap TLE dengan menggunakan pendekatan seperti berikut:

1. Menjelaskan kod etika organisasi dalam terma yang menekankan kesan sesuatu tindakan kepada kebajikan orang lain supaya selaras dengan pertimbangan moral individu idealis, bukan menekankan pematuhan kepada prinsip atau peraturan anggota organisasi.
2. Program latihan etika direkabentuk bagi menggalakkan tingkah laku khusus seperti menggunakan peralatan pejabat dengan berhemah, menggunakan waktu bekerja sepenuhnya dan menghargai kemudahan pejabat. Penekanan harus diberi kepada manfaat yang terhasil daripada amalan tingkah laku ini dan mudarat yang terhasil jika tidak diamalkan.

3. Kes atau situasi sebenar dijadikan bahan latihan kerana latihan akan lebih berkesan jika peserta boleh mengaitkan bahan yang diberikan dengan situasi sebenar yang dialami mereka.
4. Model peranan organisasi dilibatkan secara aktif dalam program etika terutamanya latihan etika kerana teori-teori pembelajaran sosial mempostulatkan manusia belajar melalui pengalaman tidak langsung (*vicarious*). Oleh yang demikian, tingkah laku positif yang ditunjukkan oleh model peranan berpotensi untuk dituruti individu lain.

5.3.2 Sumbangan Akademik

Hasil penyelidikan ini memberi implikasi dari segi kaedah penyelidikan dan sokongan kepada teori dan bukti empirikal terdahulu.

5.3.2.1 Kaedah Penyelidikan

Sementara majoriti penyelidikan terdahulu menggunakan kaedah *vignette* atau senario bagi mengukur tahap TLE individu, penyelidikan ini menggunakan kaedah jawapan sendiri (*self-response*) iaitu dengan mengadaptasi skala 17 butiran yang dibangunkan oleh Newstrom dan Ruch (1975) dan mengubahsuainya menjadi 21 butiran. Kebolehpercayaan instrumen bagi sampel penyelidikan adalah tinggi (α Cr = 0.961; CR=0.979) dan kriteria kesahan instrumen juga dipenuhi. Ujian persamaan purata antara purata tingkah laku etika antara kumpulan dengan skor bias

kebolehhingan sosial (MSCDS) Rendah, Sederhana dan Tinggi yang menunjukkan keputusan tidak signifikan memberi keyakinan bahawa skala ini adalah bebas daripada bias kebolehhingan sosial. Ini memberikan bukti bagi menyokong kesesuaian penggunaan kaedah jawapan sendiri bagi mengukur TLE sebagai pilihan kepada pengukuran tingkah laku etika yang terlalu tegar (*rigid*) kepada penggunaan *vignette* selain dapat menjimatkan masa responden untuk menjawab soalan berbanding penggunaan *vignette*.

5.3.2.2 Sumbangan Teori dan Empirikal

Penyelidikan ini memberikan empat sumbangan teori dan empirikal yang penting kepada bidang penyelidikan etika. Sumbangan pertama penyelidikan ini ialah membantu mewujudkan sokongan empirikal kepada model-model penyelidikan etika yang menteorikan fenomena tingkah laku etika dalam organisasi dapat dijelaskan oleh faktor individu dan situasi. Sumbangan kedua ialah membuktikan bahawa penggunaan pendekatan simbiotik yang menggabungkan pendekatan normatif dan deskriptif berupaya menjelaskan fenomena tingkah laku etika dengan baik dan menyokong saranan supaya sinergi dan integrasi diwujudkan antara dua pendekatan ini (misalnya, Fleming, 1987; Kahn, 1990; Treviño & Weaver, 1994; Weaver & Treviño, 1994; Werhane, 1994). Oleh itu pandangan sinis beberapa penyelidik (misalnya, Donaldson, 1994) bahawa mustahil untuk menyatukan pendekatan teori falsafah moral dan pendekatan empirikal adalah tidak berasas.

Model teoretikal yang dibangunkan dapat menjelaskan dengan kukuh varians tingkah laku etika dalam organisasi ($R^2 = 0.575$; $p < 0.001$), mempunyai kebolehan peramalan ($Q^2 > 0$) dan kesahan global (Indeks $GoF = 0.405$). Penjelasan varians sebanyak 57.5 peratus secara relatif adalah tinggi disebabkan model ini hanya mempertimbangkan konstruk yang berpotensi dipengaruhi program etika organisasi sahaja. Terdapat faktor personaliti lain (misalnya, lokus kawalan; tahap Machiavellianise) yang mempengaruhi tingkah laku etika individu tetapi tidak dipertimbangkan kerana pengaruh faktor ini kerana tidak berpotensi disederhanakan oleh program etika. Oleh yang demikian, keputusan ini memberi sokongan empirikal kepada teori yang mengaitkan faktor individu dan situasi sebagai penentu TLE organisasi dan juga sokongan kepada penggunaan kaedah simbiotik atau sinergi dalam penyelidikan etika.

Ketiga, penyelidikan ini menyumbang kepada kesahan ekologi kepada penyelidikan etika dengan menunjukkan elemen pengurusan sebenar memberi kesan signifikan kepada TLE individu dalam organisasi. Peranan pengurusan sebenar yang diwakili konstruk PE telah ditunjukkan mempengaruhi TLE melalui kesan interaksi dengan tahap idealisme.

Akhir sekali, penyelidikan ini menyumbang kepada pengukuhan kesahan penyelidikan etika dengan penggunaan data tingkah laku etika yang diukur berdasarkan tingkah laku sebenar, bukan melalui proksi atau niat tingkah laku. Penggunaan tingkah laku sebenar dalam pengujian hipotesis dapat mencerminkan fenomena sebenar yang berlaku dan dengan itu mewujudkan kesahan kepada hasil penyelidikan.

5.4 Batasan Penyelidikan

Hasil penyelidikan harus ditafsirkan dengan pengetahuan bahawa ia adalah tertakluk kepada batasan-batasan tertentu. Batasan penyelidikan ini termasuklah had bagi kesan dan akibat, generalisasi keputusan dan batasan kaedah penyelidikan.

Penyelidikan ini menggunakan kaedah keratan rentas yang mencerap data sekali sahaja dalam suatu tempoh masa untuk menguji pengaruh konstruk tidak bersandar terhadap konstruk bersandar dalam model penyelidikan. Walaupun hubungan yang dihipotesiskan dalam penyelidikan ini disokong dengan kukuh oleh teori dan bukti empirikal terdahulu yang memberikan satu tahap keyakinan yang munasabah terhadap kewujudan hubungan-hubungan ini, masih terdapat kemungkinan hubungan yang diteorikan tidak wujud. Maka semua keputusan yang menunjukkan konstruk tertentu mempengaruhi konstruk yang lain hendaklah dibatasi sebagai mempunyai hubungan dan berpotensi untuk mempengaruhi sahaja.

Penyelidikan ini bertujuan untuk mengeneralisasikan keputusan penyelidikan kepada keseluruhan sektor perkhidmatan awam di Malaysia. Oleh kerana lokasi penyelidikan ini adalah dalam sebuah organisasi awam sahaja, generalisasi hasil penyelidikan adalah tertakluk kepada batasan-batasan berikut:

1. Kajian ini melibatkan sebuah organisasi yang melaksanakan enam jenis komponen program etika iaitu kod etika organisasi, sistem komunikasi etika, jawatankuasa etika, program latihan etika, proses

disiplin etika dan mekanisme akauntabiliti etika. Oleh yang demikian, generalisasi keputusan penyelidikan adalah terbatas kepada organisasi yang melaksanakan komponen program etika yang sama sahaja.

2. Penyertaan dalam penyelidikan ini adalah secara sukarela dan terdapat kemungkinan mereka yang enggan mengambil bahagian menjawab soal selidik atau tidak memberi respons mempunyai pandangan yang berbeza. Oleh yang demikian, keputusan penyelidikan adalah berdasarkan data-data yang diterima kembali sahaja.
3. Kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif yang mempunyai kekuatan dan juga kelemahan tersendiri khususnya ketepatan dalam menterjemahkan persepsi kepada pilihan jawapan dalam bentuk nombor. Tambahan pula responden menjawab mengikut kefahaman mereka tentang soalan-soalan dalam borang soal selidik yang mungkin berbeza-beza antara individu tanpa bantuan penyelidik. Bagi memberikan kefahaman setepat yang mungkin, penyelidik memberikan nombor telefon untuk dihubungi sekiranya terdapat keraguan kepada soalan soal selidik. Beberapa respons diterima daripada responden dan penyelidik memberi penjelasan kepada persoalan yang diajukan. Namun, walaupun usaha dilakukan untuk memastikan butiran soal selidik ditafsirkan mengikut maksud yang sama oleh responden, kita juga harus mengakui akan kemungkinan ia ditafsirkan secara berbeza oleh responden yang berlainan.

4. Pengubahsuaian skala pengukuran tingkah laku etika juga berpotensi menyebabkan kesalahan pengukuran. Dalam penyelidikan ini, skala asal pengukuran tingkah laku etika ditukar daripada “kekerapan melakukan tingkah laku berikut” dengan skala pengukuran “1= Tidak Pernah” hingga “9” Sangat Kerap” kepada “Anda tidak pernah melakukan tingkah laku berikut” dengan skala pengukuran “1=Sangat Tidak Setuju” hingga “5=Sangat Setuju” dengan tujuan untuk mengurangkan potensi bias respons. Walaupun beberapa orang responden memberi pandangan bahawa soalan ini adalah jelas dan tidak mengelirukan, namun, kita tidak boleh menolak kemungkinan perubahan ini ditafsirkan secara berbeza oleh responden yang berbeza. Oleh yang demikian, keputusan analisis ini adalah berdasarkan pengetahuan akan perkara ini.

5.5 Cadangan Penyelidikan Masa Hadapan

Penyelidikan lanjutan perlu dijalankan bagi mengatasi batasan penyelidikan ini dan mendalami pengetahuan tentang persoalan tingkah laku etika dalam organisasi seperti berikut:

1. Sampel penyelidikan ini terbatas kepada sebuah organisasi sahaja. Oleh yang demikian, perbandingan terhadap pengaruh konstruk penyelidikan antara organisasi tidak dapat dilakukan. Oleh kerana wujud potensi pengaruh yang berbeza ditunjukkan dalam konteks organisasi berbeza, faktor yang menyumbang kepada perbezaan ini

harus dikenal pasti. Selain daripada itu penyelidikan berbilang organisasi boleh mengukuhkan kuasa untuk mengeneralisasikan keputusan penyelidikan. Maka disyorkan untuk masa akan datang penyelidikan dibuat dalam lokasi yang melibatkan beberapa buah organisasi.

2. Tinjauan literatur tidak menemui suatu skala khusus bagi pengukuran kesan atau impak program etika yang dibangunkan secara sistematik mengikut kaedah pembangunan skala pengukur. Dengan itu, wujud jurang ilmu yang perlu diisi segera dengan membangunkan instrumen pengukur kesan program etika organisasi. Oleh itu, disarankan penyelidikan akan datang menumpukan secara khusus kepada pembangunan instrumen ini.
3. Penyelidikan ini menggunakan reka bentuk tinjauan yang mana keputusannya dibatasi kepada potensi hubungan atau pengaruh sahaja. Untuk melihat kesan dan akibat sebenar, maka disyorkan penyelidikan eksperimental dijalankan.

5.6 Penutup

Penyelidikan ini cuba memahami apakah faktor yang menentukan tingkah laku etika dalam organisasi dan apakah program etika dapat mengukuhkan tingkah laku etika dalam organisasi? Umumnya penyelidikan ini mencapai objektifnya untuk menentukan pengaruh faktor individu, situasi dan organisasi yang menentukan tingkah laku etika dalam organisasi. Hasil

penyelidikan ini menunjukkan konstruk idealisme dan pengaruh tingkah laku etika orang terdekat mempengaruhi dengan signifikan tingkah laku dalam organisasi. Program etika tidak menunjukkan kesan utama tetapi mengukuhkan hubungan antara tahap idealisme dengan tingkah laku etika. Dari segi sumbangan teori, penyelidikan ini memberikan bukti empirikal bagi menyokong model pembuatan keputusan etika yang menteorikan TLE dipengaruhi oleh kedua-dua faktor individu dan situasi, dan menunjukkan model pembuatan keputusan etika simbiotik berupaya menjelaskan fenomena TLE dalam organisasi dengan baik. Dari segi praktikal, pelaksanaan program etika organisasi boleh dipertingkatkan keberkesanannya dengan mengambil kira penemuan-penemuan dalam penyelidikan ini.

RUJUKAN

- Abdullah Hj. Abdul Ghani. (2000). *Pengaruh tingkah laku etika ketua terhadap tingkah laku etika subordinat di sektor perbankan di Malaysia*. Disertasi Ijazah Doktor Falsafah tidak diterbitkan: UUM.
- Abdolmohammadi, Mohammad, & Sultan, Jahangir. (2002). Ethical reasoning and the use of insider information in stock trading. *Journal of Business Ethics*, 1 37(2), 165-173.
- Abdul Rahman Hj. Abdullah. (2002). *Teori falsafah ilmu: Pengantar sejarah dan falsafah sains*. Kuala Lumpur: Pustaka Ilmu.
- Adams, J. S., Tashchian, A., & Shore, T. H. (2001). Codes of ethics as signals for ethical behavior. *Journal of Business Ethics*, 29(3), 199-211.
- Ahmad Shukri Mohd Nain & Rosman Md Yusoff. (2003). *Konsep, teori dan isu pembangunan*. Kuala Lumpur: Penerbit UTM.
- Aiken, L.S., & West, S.G. (1991). *Multiple regression testing and interpreting interactions*. Newbury Park: Sage Publications.
- Ajzen, I. (2005). *Attitudes, personality and behavior* (2nd ed.). Maidenhead: Open University Press.
- Akaah, I., P. (1992). Social inclusion as a marketing ethics correlate. *Journal of Business Ethics*. 11(8), 599-607.
- Akaah, I.P., & Lund, D. (1994). The influence of personal and organizational values on marketing professionals' ethical behavior. *Journal of Business Ethics*, 13(6), 417-430.
- Akaah, I., P. & Riordan, E.A. (1989). Judgments of marketing professionals about ethical issues in marketing. *Journal of Marketing Research*, 26(1), 112-120.
- Albrecht, C. O., Albrecht, C. C., & Albrecht, W. S. 2006. *Fraud examination*. Mason, OH: Thomson Learning.
- Allport, G. W., & Ross, J. (1967). Personal religious orientation and prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 5(4), 432-443.
- Ambrose, M., Arnaud, A., & Schminke, M. (2008). Individual moral development and ethical climate: The influence of person-organization fit on job attitudes. *Journal of Business Ethics*, 77(3), 323-333.
- Andersen, A. (1999). Ethics/compliance management programs and their effect on ethical behaviour. *Canadian Manager*, 24(4), 24.
- Ashkanasy, N.M., Falkus, S., & Callan V.J. (2000). Predictors of ethical code use and ethical tolerance in the public sector. *Journal of Business Ethics*, 25(3), 237-253.
- Aristotle (1911). Nicomachean ethics. In Goldberg. *Ethical theory and social issues: Historical texts and contemporary readings* (2nd ed.) (pp. 29-56). Fort Worth: Holt, Rinehart and Winston.
- Au, Alan K.M., & Wong, Danny S.N. (2000). The impact of guanxi on the ethical decision-making process of auditors: An exploratory study on Chinese CPAs in Hong Kong. *Journal of Business Ethics*, 1 28(1), 87-93.
- Bagget, W.O., (2007). Criteria for ethics assessments. *The Internal Auditor*, 64(1), 65-69.

- Baker, D. (2008). Designing and implementing ethics into the fabric of your compliance program. *Journal of Health Care Compliance*, 10(5), 31-32,64-65.
- Bampton, R., & Maclagan, P. (2009). Does a 'care orientation' explain gender differences in ethical decision making? A critical analysis and fresh findings. *Business Ethics: A European Review*, 18(2), 179-91.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Barnett, T., Bass, K., & Brown, G. (1994). Ethical ideology and ethical judgment regarding ethical issues in business. *Journal of Business Ethics*, 13(6), 469-480.
- Barnett, T., Bass, K., & Brown, G. (1996). Religiosity, ethical ideology, and intentions to report a peer's wrongdoing. *Journal of Business Ethics*, 15(11), 1161-1174.
- Barnett, T., Bass, K., Brown, G., & Hebert, F. J. (1998). Ethical ideology and the ethical judgments of marketing professionals. *Journal of Business Ethics*, 17(7), 715-723.
- Bartels, L.K, Harrick, E., Martell, K., & Strickland, D. (1998). The relationship between ethical climate and ethical problems within human resource management. *Journal of Business Ethics*, 17(7), 799-804.
- Bass, K., Barnett, T., & Brown, G. (1998). The moral philosophy of sales managers and its influence on ethical decision making. *The Journal of Personal Selling & Sales Management*, 18(2), 1-17.
- Bass, K., Barnett, T., & Brown, G. (1999). Individual difference variables, ethical judgments, and ethical behavioral intentions. *Business Ethics Quarterly*, 9(2), 183-205.
- Barclay, D.W., Thompson, R., Higgins, C. (1995) The partial least squares (PLS) approach to causal modeling: personal computer adoption and use an illustration. *Technology Studies*, 2(2), 285–309.
- Bartlett, D. (2003). Management and business ethics: A critique and integration of ethical decision-making models. *British Journal of Management*, 14(3), 223-235.
- Baumhart, R. C. (1961). How ethical are businessmen?. *Harvard Business Review*, 39(4), 6-176.
- Beauchamp, T. L., (1988). Ethical theory and its application to business. In Beauchamp, T. L., & Bowie, N. E. (Eds.). *Ethical theory and business* (3rd ed.) (pp. 1-51). New Jersey: Prentice Hall.
- Beauchamp, T. L. (2001). *Philosophical ethics an introduction to moral philosophy* (3rd ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Beauchamp, T. L., & Bowie, N. E. (1997). Ethical theory and business practices. In Beauchamp, T. L., & Bowie, N. E. (Eds.). *Ethical theory and business* (5th ed.) (pp. 1-44). New Jersey: Prentice Hall.
- Beauchamp, T. L., & Bowie, N. E. (2001). *Ethical theory and business* (6th ed.). Upper Saddle River; Prentice Hall.
- Beltramini, R.F., Peterson, R.A., & Kozmetsky, G. (1984). Concerns of college students regarding business ethics. *Journal of Business Ethics*, 3(3), 195–200.
- Bennett, R.J., & Robinson, S.L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349-360.
- Benson, G.C.S. (1989). Code of ethics. *Journal of Business Ethics*, 8(5), 305-319.

- Berenbeim, R. E. (1992). The corporate ethics test. *Business & Society Review* (00453609), 81, 22-25.
- Bernama (1993, Dec 6). *French government issued order to extradite Dr Rais Saniman, court told.* (News Report).
- Bernama (2004, Feb 10). *Kronologi kes Perwaja Steel.* <http://bliss.bernama.com/mainhome.do>.
- Beu, D. (2000). Accountability as it influences ethical behavior. *Ph.D. dissertation*: The University of Oklahoma.
- Beu, D., & Buckley, M.R. (2001). The hypothesized relationship between accountability and ethical behavior. *Journal of Business Ethics*, 34(1), 57-73.
- Bloodgood, J., Turnley, W., & Mudrack, P. (2008). The influence of ethics instruction, religiosity, and intelligence on cheating behavior. *Journal of Business Ethics*, 82(3), 557-571.
- Bommer, M., Gratto, C., Gravander, J., & Tuttle, M. (1987). A behavioral model of ethical and unethical decision making. *Journal of Business Ethics*, 6(4), 265-280.
- Boyce, M., & Slora, K. (1993). The severity and prevalence of deviant employee activity within supermarkets. *Journal of Business & Psychology*, 8(2), 245-253.
- Boylan, M. (2000). *Basic ethics*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Bratton, V. K. (2004). Affective morality: The role of emotions in the ethical decision-making process. *Ph.D. dissertation*: The Florida State University.
- Brenner, S. N. (1992). Ethics programs and their dimensions. *Journal of Business Ethics*, 11(5,6), 391-399.
- Brenner, S.N., & Molander, E.A. (1977). Is the ethics of business changing? *Harvard Business Review*, 55(1), 57-71.
- Buckley, M. R, Wiese, D.S, & Harvey, M.G., (1998). An investigation into the dimensions of unethical behavior. *Journal of Education for Business*, 73(5), 284-290.
- Burks, B., & Sellani, R. (2008). Ethics, religiosity, and moral development of business students. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 49-70.
- Butz, C.E., & Lewis, P.V. (1996). Correlation of gender-related values of independence and relationship and leadership orientation. *Journal of Business Ethics*, 15(11), 1141-1149.
- Callanan, G. A., Rotenberry, P. F., Perri, D. F., & Oehlers, P. (2010). Contextual factors as moderators of the effect of employee ethical ideology on ethical decision-making. *International Journal of Management*, 27(1), 52-75.
- Castro, J. (2009). Religious background as predictor of ethical behavior in college students. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 1-10.
- Chavez, G.A., Wiggins III, R.A., & Yolas, M. (2001). The impact of membership in the Ethics Officer Association. *Journal of Business Ethics*, 34(1), 39-56.
- Cherry, J. (2006). The impact of normative influence and locus of control on ethical judgments and intentions: A cross-cultural comparison. *Journal of Business Ethics*, 68(2), 113-132.

- Cherry, J. & Fraedrich, J. (2000). An empirical investigation of locus of control and the structure of moral reasoning: Examining the ethical decision-making processes of sales managers. *The Journal of Personal Selling & Sales Management*, 20(3), 173-185.
- Chin, W. W. (2010). How to write up and report PLS analyses. In Vinzi V.E., Chin W.W., Henseler, J., & Wang H. (Eds.). *Handbook of partial least squares: Concepts, methods and application* (pp. 645–689). New York: Springer.
- Chin, W.W., Marcolin, B. L., & Newsted, P. R. (2003). A partial least squares latent variable modeling approach for measuring interaction effects: Results from a Monte Carlo simulation study and an electronic-mail emotion/ adoption study. *Information Systems Research*, 14(2), 189-217.
- Chiu, Randy K. (2002). Ethical judgement, locus of control, and whistleblowing intention: A case study of mainland Chinese MBA students. *Managerial Auditing Journal*, 17(9), 581-587.
- Chiu, Randy K. (2003). Ethical judgment and whistle-blowing intention: Examining the moderating role of locus of control. *Journal of Business Ethics*, 43(1/2), 65-74.
- Chonko, L. B., & Hunt, S. D. (1985). Ethics and Marketing Management: An Empirical Examination. *Journal of Business Research*, 13(4), 339-59.
- Chow, W.S., & Chan, L.S (2008) Social network and shared goals in organizational knowledge sharing. *Information Managament*, 45(7), 24–30.
- Christensen, S. (2008). The role of law in models of ethical behavior. *Journal of Business Ethics*, 77(4), 451-461.
- Clark, J. W, & Dawson, L.E. (1996). Personal religiousness and ethical judgements: An empirical analysis. *Journal of Business Ethics*, 15(3), 359–372.
- Cleek, M., & Leonard, S. (1998). Can corporate codes of ethics influence behavior? *Journal of Business Ethics*, 17(6), 619-630.
- Cloward, R. A., & Ohlin, L. E. (1960). *Delinquency and opportunity*. New York: Free Press.
- Coakes, S.J., Steed, L., & Ong, C. (2010). *SPSS version 17.0 for Windows: Analysis without anguish*. Milton: John Wiley & Sons Australia Ltd.
- Cohen, J.(1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cowton, C.J, & Thompson, P. (2000). Do codes make a difference? The case of bank lending and the environment. *Journal of Business Ethics*, 24(2), 165-178.
- Cressey, D.R., & Moore, C.A. (1983). Managerial values and corporate codes of ethics. *California Management Review*, 25(4), 53-77.
- Crowne, D. P., & Marlowe, D. (1960). A new scale of social desirability independent of psychopathology. *Journal of Consulting Psychology*, 24(4), 349-354.
- Cullen, J. B., Victor, B., & Stephens, C. (1989). An Ethical Weather Report: Assessing the Organization's Ethical Climate. *Organizational Dynamics*, 18(2), 50-62.
- Curzer, H.J. (1999). Introduction. In Curzer, H.J. (Ed.). *Ethical theory and moral philosophy* (pp. 1-16). Belmont: Wadsworth.

- Davis, M. A., Andersen, M.G., & Curtis, M.B. (2001). Measuring ethical ideology in business ethics: A critical analysis of the ethics position questionnaire. *Journal of Business Ethics*, 32(1), 35-53.
- Davis, M.A., Johnson, N.B., & Ohmer, D.G. (1998) Issue-contingent effects on ethical decision making: A cross-cultural comparison. *Journal of Business Ethics*, 17(4), 373-389.
- Dean, P.J. (1992). Making codes of ethics 'Real'. *Journal of Business Ethics*, 11(4), 285-290.
- De Colle, S., & Werhane, P. (2008). Moral Motivation Across Ethical Theories: What Can We Learn for Designing Corporate Ethics Programs? *Journal of Business Ethics*, 81(4), 751-764.
- DeConinck, J. B., & Lewis, W.F. (1997). The influence of deontological and teleological considerations and ethical climate on sales managers' intentions to reward or punish sales force behavior. *Journal of Business Ethics*, 16(5), 497-506.
- DeGeorge, R. T. 1986. *Business ethics* (2nd ed.). New York: Macmillan.
- Derry, R., & Green, R.M. (1989). Ethical theory in business ethics: A critical assessment. *Journal of Business Ethics*, 8(7), 521-533.
- Derry, R., & Kelly, M. (1989). An Empirical Study Of Moral Reasoning Among Managers. *Journal of Business Ethics*, 8(11), 855-862.
- Desjardins, J. (2003). *An introduction to business ethics*. Boston: McGraw-Hill.
- Desplaces, E.D., Melchar, D.E., Beauvais L.L., & Bosco, S.M. (2007). The impact of business education on moral judgment competence: An empirical study. *Journal of Business Ethics*, 74(1), 73-87.
- Donaldson, J. (1989). *Key issues in business ethics*. London: Academic Press.
- Donaldson, T. (1996). Values in tension: Ethics away from home. *Harvard Business Review*, 74(5), 48-62.
- Donaldson, T., & Dunfee, T.W. (1994). Toward a unified conception of business ethics: Integrative. *The Academy of Management Review*, 19(2), 252-284.
- Douglas, P.C., Davidson, R.A., & Schwartz, B.N. (2001). The effect of organizational culture and ethical orientation on accountants' ethical judgements. *Journal of Business Ethics*, 34(2), 101-121.
- Dozier, J., & Miceli, M. (1985). Potential predictors of whistle-blowing. A prosocial behavior perspective. *The Academy of Management Review*, 10(4), 823-836.
- Dubinsky, A.J., Berkowitz, E.N. & Rudelius, W. (1980). Ethical problems of field sales personnel. *MSU Business Topics*, 28(3), 11-16.
- Dubinsky, A.J., & Ingram, T.N. (1984). Correlates of salespeople's ethical conflict: An exploratory investigation. *Journal of Business Ethics*, 3(4), 343-353.
- Dunfee, T. W, Smith, N. C., & Ross Jr., W.T. (1999). Social contracts and marketing ethics. *Journal of Marketing*, 63(3), 14-32.
- Elias, R. Z. (2002). Determinants of earnings management ethics among accountants. *Journal of Business Ethics*, 40(1), 33-45.
- Elm, D.R., & Weber, J. (1994). Measuring moral judgment: The moral judgment interview or the defining issues test? *Journal of Business Ethics*, 13(5), 341-355.

- English, L. (1990). Business And Professional Ethics. *Australian Accountant*, 60(1), 18-25.
- Ethics Resource Center. (2007a). *National Business Ethics Survey, 2007: An inside view of private sector ethics*. http://www.ethics.org/files/u5/The_2007_National_Business_Ethics_Survey.pdf.
- Ethics Resource Center. (2007b). *National Government Ethics Survey, 2007: An inside view of public sector ethics*. http://www.ethics.org/files/u5/The_National_Government_Ethics_Survey.pdf.
- Eynon, G., Hill, N., & Stevens, K. (1997). Factors that influence the moral reasoning abilities of accountants: Implications for universities and the profession. *Journal of Business Ethics*, 16(12/13), 1297-1309.
- Falkenberg, L., & Herremans, I. (1995). Ethical behaviours in organizations: Directed by the formal. *Journal of Business Ethics*, 14(2), 133-143.
- Fang, Miao-Ling. (2006). Evaluating Ethical Decision-Making of Individual Employees in Organizations - An Integration Framework. *Journal of American Academy of Business, Cambridge*, 8(2), 105-112.
- Ferrell, O. C., Fraedrich, J., & Ferrell, L. (2002). *Business ethics: Ethical decision making and approach* (5th ed.). New York. Houghton Mufflin.
- Ferrell, O. C., & Gresham, L. G. (1985). A contingency framework for understanding ethical decision making in marketing. *Journal of Marketing*, 49, 87-96.
- Ferrell, O. C., Gresham, L. G., & Fraedrich, J. (1989). A synthesis of ethical decision models for marketing. *Journal of Macromarketing*, 9(2), 55-64.
- Ferrell, O. C., & Skinner, S.J. (1988). Ethical behavior and bureaucratic structure in marketing research. *Journal of Marketing Research*, 25(1), 103-109.
- Ferrell, O. C., & Weaver, K. M. (1978). Ethical beliefs of marketing managers. *Journal of Marketing*, 42(3), 69-72.
- Fleming, J., 1987. A survey and critique of business ethics research, 1986. In W, Frederick (Ed.) *Research in Corporate Social Performance and Policy*, 9, (pp. 1-24). Greenwich, CT: JAI Press.
- Flory, S.M., Phillips Jr, T.J., Reidenbach, R. E., & Robin, D.P. (1992). A multidimensional analysis of selected ethical issues in accounting. *The Accounting Review*, 67(2), 284-302.
- Flory, S.M., Phillips Jr, T.J., Reidenbach, R. E., & Robin, D.P. (1993). A reply to "A comment on a multidimensional analysis of selected ethical issues in accounting". *The Accounting Review*, 68(2), 417-421.
- Ford, R. C., & Richardson, W. D. (1994). Ethical decision making: A review of the empirical literature. *Journal of Business Ethics*, 13(3), 205-221.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Forsyth, D. (1980). A taxonomy of ethical ideologies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(1), 175-184.
- Forsyth, D. (1985). Individual differences in information integration during moral judgment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(1), 264-272.

- Forsyth, D. (1992). Judging the morality of business practices: The influence of personal moral philosophy. *Journal of Business Ethics*, 11(5,6), 175-184.
- Forsyth, D., & Berger, R. (1982). The effects of ethical ideology on moral behaviour. *Journal of Social Psychology*, 117(1), 53-56.
- Forsyth, D.R., & Nye J. L. (1990). Personal moral philosophies and moral Choice. *Journal of Research in Personality*, 24, 398-414.
- Forsyth, D., Nye, J.L., & Kelley, K. (1988). Idealism, relativism and the ethic of caring. *Journal of Psychology*, 122(3), 243-248.
- Forsyth, D., & Pope, W. (1984). Ethical ideology and judgments of social psychological research: Multidimensional analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(6), 1365-1375.
- Fraedrich, J. (1992). Signs and signals of unethical behavior. *Business Forum*, 17(2), 13-17.
- Fraedrich, J.P. (1993). The ethical behavior of retail managers. *Journal of Business Ethics*, 12(3), 207.
- Fraedrich, J., Cherry, J., King, J., & Guo, C. (2005). An empirical investigation of the effects of business ethics training. *Marketing Education Review*, 15(3), 27-35.
- Fraedrich, J.P, & Ferrell, O. C. (1992a). Cognitive consistency of marketing managers in ethical situations. *Academy of Marketing Science Journal*, 20(3), 245-251.
- Fraedrich, J.P., & Ferrell, O. C. (1992b). The impact of perceived risk and moral philosophy type on ethical decision making in business organizations. *Journal of Business Research*, 24(4), 283-294.
- Fraedrich, J.P., & Iyer, R. (2008). Retailers' major ethical decision making constructs. *Journal of Business Research*, 61, 834–841.
- Fraedrich, J., Thorne, D. M., & Ferrell, O C. (1994). Assessing the application of cognitive moral development theory to business ethics. *Journal of Business Ethics*, 13(10), 829-838.
- Frankena, W.K. (1973). *Ethics* (2nd ed.). New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Frazier, P., Tix, A., & Barron, K. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology*, 51(1), 115-134.
- Fritzsche, D.J. (1997). *Business ethics: A global and managerial perspective*. New York: McGraw-Hill.
- Fritzsche D. J. (2000). Ethical climates and the ethical dimension of decision making. *Journal of Business Ethics*, 24(2), 125-140.
- Fritzsche, D.J., & Becker, H. (1984). Linking managerial behavior to ethical philosophy: An empirical investigation. *Academy of Management Journal*, 27(1), 166-175.
- Games, P. A. (1983). Curvilinear transformations of the dependent variable. *Psychological Bulletin*, 93, 382-387.
- Garrison, R. H., & Noreen, E. W. (1997). *Managerial accounting* (8th ed.). Chicago: Irwin.
- Gautschi III, F. H. and Jones. T. M. (1998). Enhancing the ability of business students to recognize ethical Issues: An empirical assessment of the effectiveness of a course in business ethics. *Journal of Business Ethics*, 17, 205–216.

- Gellerman, Saul W. (1989). Managing ethics from the top down. *Sloan Management Review*, 30(2), 73-78.
- Giacalone, R.A., Fricker, S., & Beard, J.W. (1995). The impact of ethical ideology on modifiers of ethical decisions and suggested punishment for ethical infractions. *Journal of Business Ethics*, 14(7), 497.
- Gilligan, C. (1982). *In a different voice: Psychological theory and women's development*. Cambridge: Harvard University Press.
- Glover, S. H., Bumpus, M. A., Logan, J. E., & Ciesla, J. R. (1997). Re-examining the influence of individual values on ethical decision making. *Journal of Business Ethics* 16(12/13), 1319–1329.
- Glover S. H., Bumpus, M.A., Sharp G. F., Munchus G. A. (2002). Gender differences in ethical decision making. *Women in Management Review*, 17(5/6), 217-227.
- Goldberg, D.T.(1995). *Ethical theory and social issues: Historical texts and contemporary readings* (2nd ed.). Fort Worth: Holt, Rinehart and Winston.
- Goodchild, L. F. (1986). Toward a foundational normative method in business ethics. *Journal of Business Ethics* 5(6), 485-499.
- Goodpaster, K.E.(1991). Ethical imperatives and corporate leadership. In Freeman, R.E. (Ed). *Business ethics: The state of art* (pp. 89-110). New York: Oxford University Press.
- Gö tz, O., Liehr-Gobbers, K., & Krafft, M. (2010). Evaluation of structural equation models using the partial least squares (PLS) approach. In: Vinzi, V.E., Chin, W.W., Henseler, J., & Wang, H. (Eds). *Handbook of partial least squares: Concepts, methods and applications* (pp.691-711). Berlin:Springer.
- Granitz, N.A. (2003). Individual, social and organizational sources of sharing and variation in the ethical reasoning of managers. *Journal of Business Ethics*, 42(2), 101-125.
- Grable, J., Park, J., & Joo, S. (2009). Explaining financial management behavior for Koreans living in the United States. *The Journal of Consumer Affairs*, 43(1), 80-107.
- Gray, S. (1996). Codify your ethics. *Association Management*, 48(8), 288.
- Green, S. & Weber, J. (1997). Influencing ethical development: Exposing students to the AICPA Code of Conduct. *Journal of Business Ethics*, 16(8), 777-790.
- Greenberg, J. (2002). Who stole the money, and when? Individual and situational determinants of employee theft. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89(1), 985-1003.
- Grover, S.L. (1993). Lying, deceit, and subterfuge: A model of dishonesty in the workplace. *Organization Science*, 4(3), 478-495.
- Grover, S. L, & Hui, Chun. (1994). The influence of role conflict and self-interest on lying in organizations. *Journal of Business Ethics*, 13(4), 295-303.
- Gupta, J L., & Sulaiman, Mohamed. (1996). Ethical orientations of managers in Malaysia. *Journal of Business Ethics*, 15(7), 735-748.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E., & Tatham, R.L. (2006). *Multivariate data analysis* (6th ed.). Upper Saddle River: Pearson Int.

- Hair, J., Ringle, C., & Sarstedt, M.. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice: Special issue on the use of partial least squares (PLS)*, 19(2), 139-151.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Mena, J. A. (2011). An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 49(Rigdon 1998), 1-20.
- Harrington, S.J. (1991). What corporate America is teaching about ethics. *Academy of Management Executive*, 5(1), 21-30.
- Harrington, S. J. (1997). A test of a person-issue contingent model of ethical decision making in organizations. *Journal of Business Ethics*, 16(4), 363-375.
- Henle, C.A., Giacalone, R.A., & Jurkiewicz, C.L. (2005). The role of ethical ideology in workplace deviance. *Journal of Business Ethics*, 56(4), 219 – 230.
- Henseler, J., & Chin, W.W. (2010). A Comparison of approaches for the analysis of interaction effects between latent variables using partial least squares path modeling. *Structural Equation Modeling*, 17(1), 82–109.
- Henseler, J., & Fassott, G. (2010). Testing moderating effects in PLS path models: An illustration of available procedures. In Vinzi, V.E., Chin, W.W., Henseler, J., & Wang, H. (Eds). *Handbook of partial least squares: Concepts, methods and applications in marketing and related fields* (pp. 713–735). Berlin: Springer.
- Henseler, J., Ringle, C.M., & Sinkovics, R.R. (2009). Partial least squares path modeling in international marketing. *Advances in International Marketing*, 20, 277–319.
- Hegarty, W., & Sims, H. (1978). Some determinants of unethical decision behavior: An experiment. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 451-457.
- Hegarty W. H., & Sims, H.P. (1979). Organizational philosophy, policies, and objectives related to unethical decision behavior: A laboratory experiment. *Journal of Applied Psychology*, 64(3), 331-558.
- Ho, F.N., Vitell, S.J., Barnes, J.H. & Desborde, R. (1997). Ethical correlates of role conflict and ambiguity in marketing: The mediating role of cognitive moral development. *Academy of Marketing Science. Journal*, 25(2), 117-126.
- Hogan, R. (1973). Moral conduct and moral character: A psychological perspective. *Psychological Bulletin*, 79(4), 217-232.
- Honeycutt Jr, E.D., Glassman, M., Zugelder, M.T, & Karande, K. (2001). Determinants of ethical behavior: A study of auto salespeople. *Journal of Business Ethics*, 32(1), 69-79.
- Holmes, R.L. (2007). *Basic moral philosophy* (4th ed.). Sydney: Thomson Wadsworth.
- Hospers, J. (1983). *Human conduct: problems of ethics* (2nd ed.). Forth Worth: Hartcourt Brave Jovanovich.
- Hunt, S. D., Chonko, L.B., & Wilcox, J.B. (1984). Ethical problems of marketing researchers. *Journal of Marketing Research*, 21(3), 309-324.
- Hunt, T.G, & Jennings, D. F. (1997). Ethics and performance: A simulation analysis of team decision making. *Journal of Business Ethics*, 16(2), 195-203.

- Hunt, S.D., & Vasquez-Parraga, A.Z. (1993). Organizational consequences, marketing ethics, and salesforce supervision. *Journal of Marketing Research*, 30(1), 78-90.
- Hunt, S. D., & Vitell, S.J. (1986). A general theory of marketing ethics. *Journal of Macromarketing*, 6(1), 5-16.
- Hunt, S. D., & Vitell, S.J. (1993). A general theory of marketing ethics. A retrospective and revision. In Smith, N.C., & Quelch, J. A. (Eds.). *Ethics in marketing* (pp.775-784).Homewood, IL; IRWIN.
- Hunt, S. D., & Vitell, S.J. (2006). The general theory of marketing ethics: A revision and three questions. *Journal of Macromarketing*, 26(2), 143-153.
- Hursthouse, R. (1999). *On virtue ethics*. Oxford: Oxford University Press.
- Institut Tadbiran Awam Negara. (2006). *Pentadbiran dan pengurusan awam*. Kuala Lumpur: INTAN.
- Iskandar Jaafar. (2007). *Royal Malaysian Customs experience in upholding integrity*. Paper presented at WCO 7th Integrity Sub-Committee Meeting in Brussel, 2007, March 6.
- Iwati Mohamad Shariff. (2000). *Amalan kerja beretika di sektor awam: Kajian ke atas Jabatan Penilaian dan Perkhidmatan Harta*. Kertas Projek Penyelidikan Sarjana tidak diterbitkan: UUM.
- Izraeli, D. (1988). Ethical beliefs and behavior among managers: A cross-cultural perspective. *Journal of Business Ethics*, 7(4), 263-271.
- Jackson, K.T. (1997). Globalizing corporate ethics programs: Perils and prospects. *Journal of Business Ethics*, 16(12/13), 1227-1235.
- Jabatan Kastam Diraja Malaysia. (1999 – 2008). *Laporan Tahunan Kastam Diraja Malaysia*, (Pelbagai tahun – 1999-2008).
- Jabatan Kastam Diraja Malaysia. (2007). Integrity management in Royal Malaysian Customs, *Presentation Slide for WCO Train The Trainer Workshop, Putrajaya Malaysia, Mar 23, 2007*.
- Jarvis,C.B., MacKenzie,S.B., & Podsakoff, P.M.(2003). A critical review of construct indicators and measurement model misspecification inmarketing and consumer research. *Journal of Consumer Research*, 30(2), 199–218.
- Jensen, L. C., & Wygant, S. A. (1990). The development self-valuing theory: A practical approach for business ethics. *Journal of Business Ethics*, 9, 215-225.
- Johnson, P., & Smith, K. (1999). Contextualizing business ethics: Anomie and social life. *Human Relations*, 52(11), 1351-1375.
- Jones, T.M. (1991). Ethical decision making by individuals in organizations: An issue-contingent model. *The Academy of Management Review*, 16(2), 366.
- Jones, T., Felps, W., & Bigley, G. (2007). Ethical theory and stake-holder-related decisions. *Academy of Management Review*, 32(1), 137-155.
- Jones, G.E., & Kavanagh, M.J. (1996). An experimental examination of the effects of individual and situational factors on unethical behavioral intentions in the workplace. *Journal of Business Ethics*, 15(5), 511-523.
- Jones, T. M., & Ryan, L. V. (1997). The link between ethical judgment and action in organizations: A moral approbation approach. *Organization Science*, 8(6), 663-680.

- Jones, T. M., & Ryan, L. V. (1998). The effect of organizational forces on individual morality: Judgment, moral approbation, and behavior. *Business Ethics Quarterly*, 8(3), 431-445.
- Kahn, W. A. (1990). Toward an agenda for business ethics research. *Academy of Management Review*, 15, 311-328.
- Kaptein, M. (2008a). Developing a measure of unethical behavior in the workplace: A stakeholder perspective. *Journal of Management*, 34(5), 978-1008.
- Kaptein, M. (2008b). Developing and testing a measure for the ethical culture of organizations: The corporate ethical virtues model. *Journal of Organizational Behavior*, 29(7), 923-947.
- Kaptein, M. (2009). Ethics programs and ethical culture: A next step in unraveling their multi-faceted relationship. *Journal of Business Ethics*, 89, 261-281.
- Kaptein, M., & Schwartz, M. (2008). The effectiveness of business codes: A critical examination of existing studies and the development of an integrated research model. *Journal of Business Ethics*, 77(2), 111-127.
- Karpoff, J. M., Lee, D. S., & Martin, G. S. (2008). The cost to firms of cooking the books. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*. Abstract from <http://ssrn.com/abstract=652121>
- Kaye, B.N. (1992). Codes of ethics in Australian business corporations. *Journal of Business Ethics*, 11(11), 857-862.
- Kennedy, E.J., & Lawton, L. (1996). The effects of social and moral integration on ethical standards: A comparison of American and Ukrainian business students. *Journal of Business Ethics*, 15(8), 901-911.
- Kernaghan, K. (1980). Codes of ethics and public administration: Progress, problems and prospects. *Public Administration*, 58(2), 207-223.
- Kidwell, R. E. & Martin, C. L. (2005). The prevalence (and ambiguity) of deviant behavior at work. In Kidwell, R. E. & Martin, C. L. (Eds.) *Managing organizational deviance* (pp. 1-21). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Kidwell, J. M., Stevens, R. E., & Bethke, A. L. (1987). Differences in Ethical Perceptions Between Male and Female Managers: Myth or Reality?. *Journal of Business Ethics*, 6(6), 489-493.
- Kim, Sang Yong., & Chun, Sung Yong. (2003). A study of marketing ethics in Korea: What do Koreans care about? *International Journal of Management*, 20(3), 377-383.
- Kleiser, S.B., Sivadas, E., Kellaris, J.J., & Dahlstrom, R. F. (2003). Ethical ideologies: Efficient assessment and influence on ethical judgments of marketing practices. *Psychology & Marketing*, 20(1), 1-21.
- Kohlberg, L., & Hersh, R. (1977). Moral development: A review of the theory. *Theory Into Practice*, 16(2), 53-58.
- Kohut, G.F., & Corriher, S.E. (1994). The relationship of age, gender, experience and awareness of written ethics policies to business decision making. *S.A.M. Advanced Management Journal*, 59(1), 32-39.
- Kracher, B., Chatterjee, A., & Lundquist, A.R. (2002). Factors related to the cognitive moral development of business students and business professionals in India and the United States: Nationality, education, sex and gender. *Journal of Business Ethics*, 2 35(4), 255-268.

- Ku Seman Ku Hussain & Mohd Noor Hassan. (2008, March 16). Rakyat menuntut perubahan. *Mingguan Malaysia*. Wawancara, 7.
- Kurtines, W. (1986). Moral behavior as rule governed behavior: Person and situation effects on moral decision making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(4), 784-791.
- Kurtines, W., & Gewirtz. (1995). Moral development: An introduction and overview. In Kurtines, W., & Gewirtz. (Eds.). *Moral development: An introduction* (pp. 1-15). Boston: Allyn & Bacon.
- Kurtines, W., & Greif, E. (1974). The development of moral thought: Review and evaluation of Kohlberg's approach. *Psychological Bulletin*, 81(8), 453-470.
- Kymlicka, W. (1991). The social contract tradition. In Singer, P. (Ed). *A companion to ethics* (pp. 186-196). Oxford: Basil Blackwell.
- Laczniak, G.R., & Inderrieden, E.J. (1987). The influence of stated organizational concern upon ethical decision making. *Journal of Business Ethics* (1986-1998), 6(4), 297-307.
- Laczniak, G.R., & Murphy, P.E. (1991). Fostering ethical marketing decisions. *Journal of Business Ethics*, 10(4), 259-271.
- Lagi pegawai kanan imigresen ditahan BPR. (2008,12 July). *Utusan Malaysia*. <http://bliss.bernama.com/mainhome.do>.
- Laporan seleweng pengisytiharan harga kereta import isu lama. (2005, September, 28). *Utusan Malaysia*. http://www.utusanonline.com.my/utusan/info.asp?y=2005&dt=0928&pub=Utusan_Malaysia&sec=Parlimen&pg=pa_02.htm.
- Lindsay, R.M., Lindsay, L.M, & Irvine, V.B. (1996). Instilling ethical behavior in organizations: A survey of Canadian companies. *Journal of Business Ethics*, 15(4), 393-407.
- Laufer, W.S, & Robertson D.C. (1997). Corporate ethics initiatives as social control. *Journal of Business Ethics*, 16(10), 1029-1048.
- Lazimah Ahmad. (2006). *Pengaruh tekanan kerja, etika kerja Islam dan kepuasan kerja terhadap niat berhenti kerja*. Kertas Projek Penyelidikan Sarjana tidak diterbitkan: UUM.
- Leary, M.R., Knight P.D., & Barnes, B.D. (1986). Ethical ideologies of the Machiavellian. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 12, 75 - 80. Abstract.
- Leatherwood, M., & Spector, L. (1991). Enforcements, inducements, expected utility and employee misconduct. *Journal of Management*, 17(3), 553-569.
- Lefcourt, H., & Wine, J. (1969). Internal versus external control of reinforcement and the deployment of attention in experimental situations. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 1(3), 167-181.
- Lefebvre, M., & Singh, Jang. B. (1992). The content and focus of Canadian corporate codes of ethics. *Journal of Business Ethics*, 11(10), 799-808.
- Leming, J. (1980). Cheating behavior, subject variables, and components of the Internal-External scale under high and low risk conditions. *Journal of Educational Research*, 74(2) 83-87.
- Li, Kang Siew. (2009). *Making Sense of the PKFZ issue*. New Straits Times, Jun 26, 2009. <http://Blis.bernama.com>.

- Loe, T. W., Ferrell, L., & Mansfield, P. (2000). A review of empirical studies assessing ethical decision making in business. *Journal of Business Ethics*, 1 25(3), 185-204.
- Long, B., & Driscoll, C. (2008). Codes of ethics and the pursuit of organizational legitimacy: Theoretical and empirical contributions. *Journal of Business Ethics*, 77(2), 173-189.
- Longenecker, J.G., McKinney, J.A., & Moore, C.W. (2004). Religious intensity, Evangelical Christianity, and business ethics: An empirical study. *Journal of Business Ethics*, 55(4), 371-384.
- Loo, R., & Thorpe, K. (2000). Confirmatory factor analyses of the full and short versions of the Marlowe-Crowne social desirability scale. *Journal of Social Psychology*, 140(5), 628-635.
- Lu, Long-Chuan., & Lu, Chia-Ju. (2010). Moral Philosophy, materialism, and consumer ethics: An exploratory study in Indonesia. *Journal of Business Ethics*, 94(2), 193-210.
- Lund, D.B. (2000). An empirical examination of marketing professional's ethical behavior in differing situations. *Journal of Business Ethics*, 2 24(4), 331-342.
- Maitland, I. (1997). Virtuous markets: The market as school of the virtues. *Business Ethics Quarterly*, 7(1), 17-31.
- Malinowski, C. and Berger, K. A. (1996). Undergraduate student attitudes about hypothetical marketing dilemmas. *Journal of Business Ethics* 15(5), 525–535.
- Marta, J., Singhapakdi, A., & Kraft, K. (2008). Personal characteristics underlying ethical decisions in marketing situations: A survey of small business managers. *Journal of Small Business Management*, 46(4), 589-606.
- Marques, P., & Azevedo-Pereira, J. (2009). Ethical ideology and ethical judgments in the Portuguese accounting profession. *Journal of Business Ethics*, 86(2), 227-242.
- Mason, E.S., & Mudrack, P.E. (1996). Gender and ethical orientation: A test of gender and occupational socialization theories. *Journal of Business Ethics*, 15(6), 599-604.
- Marnburg, E. (2001). The questionable use of moral development theory in studies of business ethics: Discussion and empirical findings. *Journal of Business Ethics*, 2 32(4), 275-283.
- Mathews, M.C. (1987). Codes of ethics: organizational behavior and misbehaviour in Frederick, W.C. (Ed.), *Research in Corporate Social Performance & Policy*, Vol. 9 (pp. 107-130). Greenwich: CT JAI Press.
- Mayhew, B.W. & Murphy, P.R. (2009). The impact of ethics education on reporting behavior. *Journal of Business Ethics*, 86, 397- 416.
- Mayo, M.A., & Marks, L.J. (1990). An empirical investigation of a general theory of marketing ethics. *Academy of Marketing Science Journal*, 18(2), 163-172. Abstract.
- McAdams, R.H. (1997). The origin, development, and regulation of norms. *Michigan Law Review*, 96(2), 338-433.
- McCabe, A. C., Ingram, R, Dato-on, M. C. (2006). The business of ethics and gender. *Journal of Business Ethics*, 64(2), 101-116.

- McCabe, D.L., Treviño, L.K., & Butterfield, K.D. (1996). The influence of collegiate and corporate codes of conduct on ethics-related behavior in the workplace. *Business Ethics Quarterly*, 6(4), 461-476.
- McClurg, L.A., & Butler, D.S. (2006). Workplace theft: A proposed model and research agenda. *Southern Business Review*, 31(2), 25-34.
- McDonald, G., & Nijhof, A. (1999). Beyond codes of ethics: an integrated framework for stimulating morally responsible behaviour in organisations. *Leadership & Organization Development Journal*, 20(3), 133-146.
- McDonald, G.M., & Zepp, R.A. (1988). Ethical perceptions of Hong Kong Chinese business managers. *Journal of Business Ethics*, 11, 835-845.
- McKendall, M., DeMarr, B., & Jones-Rikkens, C. (2002). Ethical compliance programs and corporate illegality: Testing the assumptions of the corporate sentencing guidelines. *Journal of Business Ethics*, 37(4), 367-383.
- McMahon, J. M., & Harvey, R. J. (2007). The effect of moral intensity on ethical judgment. *Journal of Business Ethics*, 72(4), 335-357.
- Merton, R.K (1957). The role-set: Problems in sociological theory. *The British Journal of Sociology*, 8(2), 106-120.
- Meyers, L.S., Gamst, G., & Guarino, A.J. (2006) *Applied multivariate research design and interpretation*. Thousand Oaks: SAGE.
- Miner, M., & Petocz, A. (2003). Moral theory in ethical decision making: Problems, clarifications and recommendations from a psychological perspective. *Journal of Business Ethics*, 42(1), 11-25.
- Mitchell, T.R., Daniels, D., Hopper, H., Falvy, J., & Ferris, G.R. (1996) Perceived correlates of illegal behavior in organizations. *Journal of Business Ethics*, 15(4), 439-454.
- Mohd Hatta Saliman. (2001). *Amalan etika kerja dalam perkhidmatan Awam Malaysia: Satu kajian ke atas Kementerian Belia dan Sukan Malaysia*. Kertas Projek Penyelidikan Sarjana tidak diterbitkan: UUM.
- Mohd Ribuan Che Omar. (2004). *Amalan etika kerja dalam perkhidmatan awam Malaysia: Satu kajian di Kementerian Pembangunan Usahawan dan Koperasi Malaysia*. Kertas Projek Penyelidikan Sarjana tidak diterbitkan: UUM.
- Mohd Tap Salleh. (2007). Enhancing integrity in the public service. *Paper presented at 12th Malaysian Civil Service Conference, 2007, Sept 4*.
- Moore, N. G. (1999). The Sears Lectureship in business ethics at Bentley College: Ethics: The way to do business. *Business and Society Review*, 104(3), 305-309.
- Moorman, R. H., & Podsakoff, P. M. (1992). A meta-analytic review and empirical test of the potential confounding effects of social desirability response sets in organizational behavior research. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 65(2), 131-149.
- Mudrack, P.E., & Mason, E.S. (1996). Individual ethical beliefs and perceived organizational interests. *Journal of Business Ethics*, 15(8), 851-861.
- Muhammad Fuad Lee Abdullah. (2001). *Pengurusan integriti dan kelakuan beretika: Satu kajian di Ibu Pejabat Kastam Diraja Malaysia*. Kertas Projek Penyelidikan Sarjana tidak diterbitkan: UUM.

- Muhd Dzahir Kasa. (2003). *Amalan etika pekerja khidmat manusia dan hubungan dengan kepuasan kerja*. Kertas Projek Penyelidikan Sarjana tidak diterbitkan: UUM.
- Murphy, S. A. (2007). Model of influences on ethical decision-making: Individual and situational effects. *Ph.D. dissertation*: The University of Oklahoma.
- Navran, F. (1992). Develop an ethics policy now. *Transportation & Distribution*, 33(2), 27-30.
- Navran, F. (1997). 12 steps to building a best-practices ethics program. *Workforce*, 76(9), 117-122.
- Nederhof, A. J. (1985). Methods of coping with social desirability bias: a review. *European Journal of Social Psychology*, 15(3), 263-280.
- Nesteruk, J. (1995). Law and the virtues: Developing a legal theory for business ethics. *Business Ethics Quarterly*, 5(2), 361-369.
- Newstrom, J. W., & Ruch, W. A. (1975). The ethics of management and the management of ethics. *MSU Business Topics*, 23(1), 29-37.
- New Jersey State Ethic Commission (n.d). *Employee ethics survey*. <http://www.rowan.edu/provost/ethics/.../employeesurvey.pdf> - United States
- Nijhof, A., Fisscher, O., & Looise, J. K. (2000). Coercion, guidance and mercifulness: The different influences of ethics programs on decision-making. *Journal of Business Ethics*, 27(1/2), 33-42.
- Norman, R. (1983). *The moral philosophers: An introduction to ethics*. Oxford: Clarendon Press.
- Nor Nazliyah Zainol. (2009). *Islamic work ethics, organizational culture and organizational commitment a study of employees at Majlis Amanah Rakyat*. Kertas Projek Penyelidikan Sarjana tidak diterbitkan: UUM.
- O'Fallon, M. J., & Butterfield, K. D. (2005). A review of the empirical ethical decision-making literature: 1996-2003. *Journal of Business Ethics*, 59(4), 375-413.
- Olivette, M. J. (1995). Belief and values as possible correlates of ethical awareness in business. *Journal of Business & Psychology*, 9(4), 427-434.
- Ouchi, W.G. (1977). The relationship between organizational structure and organizational control. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 95-113.
- Paine, L. (1994). Managing for organizational integrity. *Harvard Business Review*, 72(2), 106-17.
- Pallant, J. (2007). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS for Windows* (3rd ed.). New York: Open University Press/McGraw-Hill Educational.
- Palmer, D.E, & Zakhem, Abe. (2001). Bridging the gap between theory and practice: Using the 1991 Federal Sentencing Guidelines as a paradigm for ethics training. *Journal of Business Ethics*, 29(1/2), 77-84.
- Parboteeah, K., Hoegl, M., & Cullen, J. (2008). Ethics and religion: An empirical test of a multidimensional model. *Journal of Business Ethics*, 80(2), 387-398.
- Pascale, R. (1985). The paradox of "corporate culture": reconciling ourselves to socialization. *California Management Review*, 27(2), 26-41.

- Perryer, C., & Jordan, C. (2002). The influence of gender, age, culture and other factors on ethical beliefs: A comparative study in Australia and Singapore. *Public Administration & Management: An Interactive Journal*, 7(4), 367–382.
- Pedhazur, E.J. (1982). *Multiple regression in behavioral research* (2nd ed.). New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Pedhazur, E.J., & L. Schmelkin: 1991, *Measurement, Design, and Analysis: An Integrated Approach*. Hillsdale, N.J.: Lawrence Erlbaum Associates
- Pelletier, K., & Bligh, M. (2008). The Aftermath of Organizational Corruption: Employee Attributions and Emotional Reactions. *Journal Of Business Ethics*, 80(4), 823-844.
- Peterson, D.K. (2002). The relationship between unethical behavior and the dimensions of the ethical climate questionnaire. *Journal of Business Ethics*, 34(4), 313-326.
- Pierce, M. A., & Henry, J.W. (2000). Judgements about computer ethics: Do individual, co-worker, and company judgements differ? Do company codes make a difference? *Journal of Business Ethics*, 28(4), 307-322.
- Pojman, L.P. (1998). *Ethical theory: Classical and contemporary readings*. Belmont: Wadsworth Publishing Company.
- Pojman, L.P. (1999). *Ethics: Discovering right and wrong* (3rd ed.). Belmont: Wadsworth Publishing Company.
- Powpaka, S. (2002). Factors affecting managers' decision to bribe: An empirical investigation. *Journal of Business Ethics*, 40(3), 227-246.
- Rachels, J. (2007). A Short introduction to moral philosophy. In Rachels, J. & Rachels, S. (Ed). (2007). *The right thing to do basic readings in moral philosophy* (4th ed.) (pp. 1-19). Boston: McGraw-Hill.
- Radtke, R.R. (2000). The effects of gender and setting on accountants' ethically sensitive decisions. *Journal of Business Ethics*, 24(4), 299-312.
- Raelin, J.A. (1984). An examination of deviant/adaptive behaviors in the organizational careers of professionals. *The Academy of Management Review*, 9(3), 413-427.
- Rallapalli, K., C., Vitell, S.J., & Barnes, J. H. (1998). The influence of norms on ethical judgments and intentions: An empirical study of marketing professionals. *Journal of Business Research*, 43(3), 157-168.
- Ramayah, T., Lee, J., & In, J. (2011). Network collaboration and performance in the tourism sector. *Service Business*, 5(4), 411-428.
- Ramsey R.P., Marshall, G.W., Johnston, M.W., & Deeter-Schmelz, D.R. (2007). Ethical ideologies and older consumer perceptions of unethical sales tactics. *Journal of Business Ethics*, 70(2), 191-207.
- Randall, D.M., & Fernandes, M.F. (1991). The social desirability response bias in ethics research. *Journal of Business Ethics*, 10(11), 805-817.
- Randall, D. M., & Gibson, A. M. (1990). Methodology in business ethics research: A review and critical assessment. *Journal of Business Ethics*, 9(6), 457-471.
- Raphael, D.D. (1994). *Moral philosophy* (2nd ed.). Oxford. Oxford University Press.
- Razzaque, M.A., & Hwee. T. P. (2002). Ethics and purchasing dilemma: A Singaporean view. *Journal of Business Ethics*, 235(4), 307-326.

- Reidenbach, R.E., & Robin, D.P. (1988). Some initial steps toward improving the measurement of ethical evaluation of marketing activities. *Journal of Business Ethics*, 7(11), 871-879.
- Reidenbach, R. E., & Robin, D.P. (1990). Toward the development of a multidimensional scale for improving evaluations of business Ethics. *Journal of Business Ethics*, 9(8), 639-651.
- Reilly, B. J., & Kyj, M. J. (1990). Ethical business and the ethical person. *Business Horizons*, 33(6), 23-27.
- Rest, J., Thoma, S., & Edwards, L. (1997). Designing and validating a measure of moral judgment: Stage preference and stage consistency approaches. *Journal of Educational Psychology*, 89(1), 5-28.
- Reynolds, W. M. (1982). Development of reliable and valid short forms of the Marlowe-Crowne Social Desirability Scale. *Journal of Clinical Psychology*, 38(1), 119-125.
- Reynolds, S., & Ceranic, T. (2007). The effects of moral judgment and moral identity on moral behavior: An empirical examination of the moral individual. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1610-1624.
- Ringle, C.M, Wende, S., & Will, A. (2005). *SmartPLS 2.0 (Beta)*, <http://www.smartpls.de>.
- Robbins, S.P., & Judge, T. (2007). *Organizational behavior electronic resource* (12th ed.). Upper Saddle River: Pearson/Prentice Hall.
- Robertson, D. & Anderson, E. (1989). Does opportunity make the thief: An exploratory study of how control systems influence an industrial salesperson's ethical behavior. In N. Craig Smith & John A. Quelch (Eds.). *Ethics in Marketing* (pp. 593-603). Homewood IL: Richard D. Irwin, Inc.
- Robertson, C., & Crittenden W. (2003). Mapping moral philosophies: strategic implications for multinational firms. *Strategic Management Journal*, 24, 385-392.
- Robertson, C.J., Olson, B., Gilley, K.M., & Bao, Y. (2008). A cross-cultural comparison of ethical orientations and willingness to sacrifice ethical standards: China vs Peru. *Journal of Business Ethics*, 81, 413-425.
- Robin, D.P. (2004). Exploring ethical judgment. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 12(4), 39-42.
- Robin, D.P, Gordon, G., Jordan, C., & Reidenbach, R. E. (1996). The empirical performance of cognitive moral development in predicting behavioral intent. *Business Ethics Quarterly*, 6(4), 493-515.
- Robinson, S.L. & Bennett, R.J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Robinson, J.P., & Shaver, P.R. (1973). *Measures of social attitudes*. Institute for Social Research. Michigan: Ann Arbor.
- Ron, Z.A. (2007). Gerakan mahu tindakan keras terhadap salah laku dan penyelewengan. *Berita Harian*, 2007 October, 6.
- Rosenthal S.B, & Buchholz, R.A. (2000). The empirical-normative split in business ethics: A pragmatic alternative. *Business Ethics Quarterly*, 10(2), 399-408.
- Ross, W. T. and Robertson. D. C. (2003). A typology of situational factors: Impact on salesperson decision-making about ethical issues. *Journal of Business Ethics*, 46(3), 213-234.

- Rusniyati Mahiyaddin. (2009). *Hubungan etika kerja Islam dengan komitmen organisasi: Kajian di kalangan kakitangan Lembaga Urusan dan Tabung Haji*. Kertas Projek Penyelidikan Sarjana tidak diterbitkan: UUM.
- Sankaran, Siva, & Bui, Tung. (2003). Ethical attitudes among accounting majors: An empirical study. *Journal of American Academy of Business, Cambridge*, 3(1/2), 71-77.
- Shapeero, M., Koh, H.C., & Killough, L.N. (2003). Underreporting and premature sign-off in public accounting. *Managerial Auditing Journal*, 18(6/7), 478-489.
- Schlenker, B.R., & Forsyth, D.R. (1977). On the ethics of psychological research, *Journal of Experimental Social Psychology*, 13(4), 369-396. Abstract.
- Schwartz, M.S. (2002). A code of ethics for corporate code of ethics. *Journal of Business Ethics*, 2/1 41(1/2), 27-43.
- Sekaran, U. (2001). *Research methods for business: A skill-building approach* (3rd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Sekaran U., & Bougie, R. (2010) *Research methods for business: a skill building approach* (5th ed). Hoboken: Wiley.
- Selvarani, P., & Choe, Tan Choe. (2008, March 16). Surveys predicted winds of change. *New Sunday Times*, 23.
- Shaw, W.H., & Barry, V. (2000). *Moral issues in business* (8th ed.). Sydney:Wadsworth
- Siddique, Noore Alam. (2006) Paradoxes of public accountability in Malaysia: Control mechanisms and their limitations. *International Public Management Review*, 7(2), 43-65.
- Sims, R. (2002). Ethical rule breaking by employees: A test of social bonding theory. *Journal of Business Ethics*, 40(2), 101-109.
- Singer, M., Mitchell, S., Turner, J. (1998). Consideration of moral intensity in ethicality judgements: Its relationship with whistle-blowing and the need-for cognition. *Journal of Business Ethics*, 17(5), 527-541.
- Singhapakdi, A. (1993). Ethical perceptions of marketers: The interaction effects of Machiavellianism and organizational ethical culture. *Journal of Business Ethics*, 12(5), 407-418.
- Singhapakdi, A., Kraft, K. L, Vitell, S.J, & Rallapalli, K.C. (1995). The perceived importance of ethics and social responsibility on organizational effectiveness: A survey of marketers. *Academy of Marketing Science Journal*, 23(1), 49-56.
- Singhapakdi, A., J. K. Marta, Rallapalli, K. C., & Rao, C. P. (2000). Toward an understanding of religiousness and marketing ethics: An empirical study. *Journal of Business Ethics*, 27(4), 305–319.
- Singhapakdi, A., Salyachivin, S., Virakul B., & Veerayangkur, V. (2000). Some important factors underlying ethical decision making of managers in Thailand. *Journal of Business Ethics*, 27(3), 271-284.
- Singhapakdi, A., & Vitell, S.J. (1990). Marketing ethics: Factors influencing perceptions of ethical problems and alternatives. *Journal of Macromarketing*, 10(1), 4-18.
- Siti Zalina Ramlee. (2006). *Iklim etika kerja dan tingkah laku etika di kalangan kakitangan perkhidmatan awam di Negeri Sembilan*. Kertas Projek Penyelidikan Sarjana tidak diterbitkan: UUM.

- Sivadas, E., Kleiser, S., Kellaris, J., & Dahlstrom, R. (2003). Moral philosophy, ethical evaluations and sales manager hiring intentions. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 23(1), 7-21.
- Small, M.W. (2006). Management development: Developing ethical corporate culture in three organisations. *The Journal of Management Development*, 25(6), 588-600.
- Solomon, R.C. (1996). *A handbook of ethics*. Hartcourt Brace: Orlando.
- Solomon, R.C., & Greene, J.F. (1999). *Morality and the good life: An introduction to ethics through classical sources* (3rd ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Somers, M.J. (2001). Ethical codes of conduct and organizational context: A study of the relationship between codes of conduct, employee behavior and organizational values. *Journal of Business Ethics*, 30(2), 185-195.
- Soutar, G.N., McNeil, M., & Molster, C. (1994). The impact of the work environment on ethical decision making: Some Australian evidence. *Journal of Business Ethics*, 13(5), 327-339.
- Soutar, G.N., McNeil, M., & Molster, C. (1995). A management perspective on business ethics. *Journal of Business Ethics*, 14(8), 603-611.
- Sparks J.R., & Hunt, S.D. (1998). Marketing researcher ethical sensitivity: Conceptualization, measurement, and exploratory investigation. *Journal of Marketing*, 62(2), 92-109.
- Stansbury, J., & Barry, B. (2007). Ethics programs and the paradox of control. *Business Ethics Quarterly*, 17(2), 239-261.
- Stead, W. E, Worrell, D. L, Spalding, J. B. and Stead, J. G.(1987). Unethical decisions: Socially learned behaviors. *Journal of Social Behavior and Personality* 2(1), 105-15.
- Stead, W. E., Worrell, D. L., & Stead, J.G. (1990). An integrative model for understanding and managing ethical behavior in business organizations. *Journal of Business Ethics*, 9(3), 233-241.
- Stedham, Y., Yamamura, J., & Beekun, R. (2007). Gender differences in business ethics: justice and relativist perspectives. *Business Ethics: A European Review*, 16(2), 163-174.
- Steenhaut, S., & Kenhove, P. V. (2006). An empirical investigation of the relationships among a consumer's personal values, ethical ideology and ethical beliefs. *Journal of Business Ethics*, 64(2), 137-155.
- Steers, R. M, Mowday, R. T, & Shapiro. D. L. (2004). The future of work motivation theory. *The Academy of Management Review*, 29(3), 379-387.
- Stevens, B. (1994). An analysis of corporate ethical code studies: "Where do we go from here". *Journal of Business Ethics*, 13(1), 63-69.
- Stone, E. F., & Hollenbeck, J. R. (1989). Clarifying some controversial issues surrounding statistical procedures for detecting moderator variables: Empirical evidence and related matters. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 3-10.
- Stoner, C. R. (1989). The Foundations Of Business Ethics: Exploring The Relations. *S.A.M. Advanced Management Journal*, 54(3), 38-43.
- Suffian Abu Bakar (2008, May 14), *JKDM antara 7 terbaik dunia*. Utusan Malaysia.

- Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia. (2009). *Senarai Jabatan Ranking "Top Ten"* berdasarkan bilangan tangkapan, maklumat diterima dan kertas siasatan bagi tahun 2005 - 2009.
- Sutherland, E. H. (1940). White collar criminality. *American Sociological Review*, 5, 1–12.
- Svensson, G., & Wood, G. (2004a). Codes in ethics best practice in the Swedish public sector: A PUBSEC-scale. *The International Journal of Public Sector Management*, 17(2/3), 178-195.
- Svensson, G., & Wood, G. (2004b). Public sector ethics in Sweden: a 4P-model of internal and external determinants in codes of ethics. *Corporate Governance*, 4(3), 54-64.
- Svensson G., Wood G., & Callaghan, M. (2004). The commitment of public sector Sweden to codes of ethics. *The International Journal of Public Sector Management*, 17(4/5), 302-331.
- Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed.). Boston: Pearson/Ally & Bacon.
- Tansey, R., Brown, G., Hyman, M., & Dawson Jr., L. (1994). Personal moral philosophies and the moral judgments of salespeople. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 14(1), 59-75.
- Tenbrunsel, A.E., Smith-Crowe, K., & Umphress, E.E. (2003). Building houses on rocks: The Role of the ethical infrastructure in organizations. *Social Justice Research*, 16(3), 285-307.
- Tian, Qing. (2008). Perception of business bribery in China: The impact of moral philosophy. *Journal of Business Ethics*, 80(3), 437-445.
- Tittle, C.R. (1977). Sanction fear and the maintenance of social order. *Social Forces*, 55, 579–596.
- Tittle, C.R., & Welch, M.R. (1993). Religiosity and deviance: Toward a contingency theory of constraining effects. *Social Forces*, 61(3), 653-682.
- Transparency International. (2006). *Corruption Perception Index 2006*. http://www.transparency.org/policy_research/surveys_indices/cpi/2006.
- Transparency International. (2007a). *Reports on the Transparency International Global Corruption Barometer 2007*. Berlin: Transparency International. http://www.transparency.org/policy_research/surveys_indices/gcb/2007.
- Transparency International. (2007b). *Malaysian Transparency Perception Survey*. http://www.transparency.org/publications/newsletter/2007/may_2007/anti_corruption_work/malaysia_survey.
- Transparency International. (2008). *Corruption Perception Index 2008*. http://www.transparency.org/policy_research/surveys_indices/cpi/2008.
- Treviño, L.K. (1986). Ethical decision making in organizations: A person-situation interactionist model. *The Academy of Management Review*, 11(3), 601-617.
- Treviño, L.K., Butterfield, K.D., & McCabe, D.L. (1998). The ethical context in organizations: Influences on employee attitudes and behaviors. *Business Ethics Quarterly*, 8(3), 447-476.
- Treviño, L.K., & Nelson K.A. (2007). *Managing business ethics: Straight talk about how to do it right* (4th ed.). Hoboken: Wiley.
- Treviño, L.K. & Victor, B. (1992). Peer reporting of unethical behavior: A social context perspective. *Academy of Management Journal*, 35(1), 38-64.

- Treviño, L.K., & Weaver, G.R. (1994). Business ETHICS/BUSINESS ethics: ONE FIELD OR TWO? *Business Ethics Quarterly*, 4(2), 113-128.
- Treviño, L.K., & Weaver, G.R. (2003). *Managing ethics in business organizations: Social scientific perspectives*. Stanford: Stanford University Press.
- Treviño, L.K., Weaver, G.R., Gibson D.G., & Toffler, B.L.(1999). Managing ethics and legal compliance: What works and what hurts. *California Management Review*, 41(2), 131-151.
- Treviño, L. K., Weaver, G. R., & Reynolds, S. J. (2006). Behavioral ethics in organizations: A Review. *Journal of Management*, 32(6), 951-990.
- Treviño, L.K., & Youngblood, S. A. (1990). Bad apples in bad barrels: A causal analysis of ethical decision-making behavior. *Journal of Applied Psychology*, 75(4), 378-385.
- Tse, Allan C. B., & Au, Alan K. M (1997). Are New Zealand business students more unethical than non-business students?, *Journal of Business Ethics*, 16(4), 445-450.
- Tuan Umar Tuan Muda. (2006). *Integriti dalam perkhidmatan awam*. [Presentation Slide]. <http://www.islam.gov.my>.
- Tyler, T.R., & Blader, S.T. (2005). Can businesses effectively regulate employee conduct? The antecedents of rule following in work settings. *Academy of Management Journal*, 48(6), 1143-1158.
- Tyson, T. (1990). Believing that everyone else is less ethical: Implication for work behavior. *Journal of Business Ethics*, 9(9), 715-721.
- Tyson, T. (1992). Does believing that everyone else is less ethical have an impact on work behavior? *Journal of Business Ethics*, 11(9), 707-717.
- Valentine, S., & Barnett, T. (2002). Ethics codes and sales professionals' perceptions of their organizations' ethical values. *Journal of Business Ethics*, 2 40(3), 191-200.
- Valentine, S., & Fleischman, G. (2004). Ethics training and businesspersons' perceptions of organizational ethics. *Journal of Business Ethics*, 52(4), 381-390.
- VanSandt, C.V. (2003). The relationship between ethical work climate and moral awareness. *Business and Society*, 42(1), 144-152.
- Vardi, Y. (2001). The effects of organizational and ethical climates on misconduct at work. *Journal of Business Ethics*, 29, 325-337.
- Vardi, Y., & Weitz, E. (2004). *Misbehavior in organizations: Theory, research, and management*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Velasquez, M.G. (2002). *Philosophy: A text with reading* (8th ed.). Sydney: Wadsworth,
- Velasquez, M.G. (2006). *Business ethics: Concept and cases* (6th ed.). New Jersey: Pearson-Prentice Hall.
- Verbeke, W., Ouwerkerk, C., & Peelen, E. (1996). Exploring the contextual and individual factors on ethical decision making of salespeople. *Journal of Business Ethics*, 15(11), 1175-1187.
- Victor, B., & Cullen, J.B. (1988). The Organizational bases of ethical work climates *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101-125.
- Vitell, S.J., & Davis, D.L. (1990). Ethical beliefs of MIS professionals: The frequency and opportunity for unethical Behavior. *Journal of Business Ethics*, 9(1), 63-70.

- Vitell S. J, & Paolillo, J.G.P. (2003). Consumer ethics: The role of religiosity. *Journal of Business Ethics*, 46(2), 151-162.
- Vitell S. J, & Paolillo, J.G.P., & Singh, J.J. (2005). Religiosity and consumer ethics. *Journal of Business Ethics*, 57(2), 175-181.
- Wagner, S.C, & Sanders G.L. (2001). Considerations in ethical decision-making and software piracy. *Journal of Business Ethics*, 29(1/2), 161-167.
- Washington, S. (1997). Managing government ethics. Organisation for Economic Cooperation and Development. *The OECD Observer*, 204, 15-17.
- Waterman, A. (1988). On the uses of psychological theory and research in the process of ethical inquiry. *Psychological Bulletin*, 103(3), 283-298.
- Wayne, S.J., & Rubinstein, D. (1992). Extending game theoretic propositions about slack and scarcity in managerial decision making. *Human Relations*, 45(5), 525-536.
- Weaver, G.R., & Agle, B.R. (2002). Religiosity and ethical behavior in organizations: A symbolic interactionist perspective. *The Academy of Management Review*, 27(1), 77-97.
- Weaver, G., & Treviño, L. (1994). Normative and empirical business ethics: Separation, marriage of convenience, or marriage of necessity? *Business Ethics Quarterly*, 4(2), 129-143.
- Weaver G. R., Treviño, L. (1999). Compliance and values oriented ethics programs: Influences on employees' attitudes and behavior. *Business Ethics Quarterly*, 9(2), 315-335.
- Weaver G. R., Treviño, L., & Agle, B. (2005). "Somebody I look up to:" Ethical role models in organizations. *Organizational Dynamics*, 34(4), 313-330.
- Weaver G. R., Treviño, L., & Cochran. P. L. (1999). Corporate ethics programs as control systems: Influences of executive commitment and environmental factors. A fairness perspective. *Academy of Management Journal*, 42(1), 41-57.
- Weaver, G., & Treviño, L. (2001a). Outcomes of organizational ethics programs: Influences of perceived values, compliance, and distrust orientations. *Academy of Management Proceedings & Membership Directory*, B1-B6.
- Weaver, G., & Treviño, L. (2001b). The role of human resources in ethics/compliance management. *Human Resource Management Review*, 11, 113-134.
- Weber, J. (1990). Managers' moral reasoning: assessing their responses to three moral dilemmas. *Human Relations*, 43(7), 687-702.
- Weber, J., & Gillespie, J. (1998). Differences in ethical beliefs, intentions, and behaviors. *Business and Society*, 37(4), 447-467.
- Weber, J., Kurke, L.B., & Pentico, D. W (2003). Why do employees steal? Assessing differences in ethical and unethical employee behavior using ethical work climates. *Business & Society*, 42(3), 359-380.
- Weeks, W. A., Moore, C.W, McKinney, J. A., & Longenecker, J.G. (1999). The effects of gender and career stage on ethical judgment. *Journal of Business Ethics*, 20(4), 301-313.
- Weeks, W. A., & Nantel, J. (1992). Corporate codes of ethics and sales force behavior: A case study. *Journal of Business Ethics*, 11(10), 753-760.

- Weiss, P. (1942). Morality and ethics. *The Journal of Philosophy*, 39(4) 381-385.
- Weiss, J.W. (1998). *Business ethics : a stakeholder and issues management approach* (2nd ed.). Fort Worth: Dryden Press.
- Wells, J.T. (1999). A fistful of dollars. *Security Management*, 43(8), 70-75.
- Werhane, P.H. (1994). The normative/descriptive distinction in methodology of business ethics. *Business Ethics Quarterly*, 4(4), 175-180.
- Whittier, N.C., Williams, S., & Dewett, T.C. (2006). Evaluating ethical decision-making models: a review and application. *Society and Business Review*, 1(3), 235-247.
- Wilborn, L. R, Brymer, R. A, Schmidgall, R. (2007). Ethical decisions and gender differences of European hospitality students. *Tourism and Hospitality Research: Special Issue: Innovation for Sustainable Tourism*, 7(3-4), 230-241.
- Wiley, C. (1995). The ABC's of business ethics: Definitions, philosophies and implementation. *Industrial Management*, 37(1), 22-26.
- Wilson, M.S. (2003). Social dominance and ethical ideology: The end justifies the means? *The Journal of Social Psychology*, 143(5), 549-558.
- Wimalasiri, J. S., Pavri, F., & Jalil, Abdul A.K. (1996). An empirical study of moral reasoning among managers in Singapore. *Journal of Business Ethics*, 15(12), 1331-1341.
- Wimbush, J. C. (1999). The effect of cognitive moral development and supervisory influence on subordinates ethical behavior. *Journal of Business Ethics*, 18(4), 383-395.
- Wimbush, J. C, & Shepard, J.M. (1994). Toward an understanding of ethical climate: Its relationship to ethical behavior and supervisory influence. *Journal of Business Ethics*, 13(8), 637-647.
- Wimbush, J.C, & Shepard, J.M. , & Markham, S.E. (1997). An empirical examination of the relationship between ethical climate and ethical behavior from multiple levels of analysis. *Journal of Business Ethics*, 16(16), 1705-1716.
- Winter, S.J., Stylianou, A.C., & Giacalone, R.A. (2004). Individual differences in the acceptability of unethical information technology practices: The case of Machiavellianism and ethical ideology. *Journal of Business Ethics*, 54(3), 279-301.
- Wolfe, D.T, & Hermanson D.R. (2004). The Fraud diamond: Considering the four elements of fraud. *The CPA Journal*, 74(12), 38-42.
- Wong, Hong Meng. (2008). Religiousness, love of money, and ethical attitudes of Malaysian Evangelical Christians in business. *Journal of Business Ethics*, 81(1), 169-191.
- Wood, G. (2000). A cross cultural comparison of the contents of codes of ethics: USA, Canada and Australia. *Journal of Business Ethics*, 25(4), 287-298.
- Wu, Chen-Fong. (2003). A study of the adjustment of ethical recognition and ethical decision-making of managers to-be across the Taiwan Strait before and after receiving a business ethics education. *Journal of Business Ethics*, 45, 291-307.
- Yogeswary Sivaraja. (2009). *Hubungan iklim etika dengan tingkah laku menyimpang di tempat kerja*. Kertas Projek Penyelidikan Sarjana tidak diterbitkan: UUM.

- Yungwook, Kim. (2003). Ethical standards and ideology among Korean public relations practitioners. *Journal of Business Ethics*, 42(3), 209-223.
- Zabid, A.R.M. & Alsagoff, S. K. (1993) Perceived ethical values of Malaysian managers. *Journal of Business Ethics*, 12(4), 331-337.
- Zain Ali Hj. Abdul Ghani. (2010). *Hubungan persepsi terhadap integriti ketua, etika kepimpinan dan etika kerja Islam di kalangan subordinat*. Kertas Projek Penyelidikan Sarjana tidak diterbitkan: UUM.
- Zaini Hassan. (2005, Nov 6), Integriti keutamaan Kastam. *Utusan Malaysia*. <http://blis.bernama.com/mainHome.do>.
- Zazuli Johan. (2000). *Satu kajian mengenai amalan etika perkhidmatan di Jabatan Kastam dan Eksais Diraja Selangor*. Kertas Projek Penyelidikan Sarjana tidak diterbitkan: UUM.
- Zey-Ferrell, M., & Ferrell, O. C. (1982) Role set configuration and opportunity as predictors of unethical behavior in organizations. *Human Relations*, 35, 587-604.
- Zey-Ferrell, M., Weaver, K. M., & Ferrell, O. C. (1979) Predicting unethical behavior among marketing practitioners. *Human Relations*, 32, 557-569.
- Zunaini Alias. (2004). *Amalan kod etika juruaudit: Kajian di Bahagian Audit Sekolah Kementerian Pelajaran Malaysia*. Kertas Projek Penyelidikan Sarjana tidak diterbitkan: UUM.
- 4 kementerian banyak-aduan rasuah, (1999, Jun 24). *Berita Harian*, 1.



KOLEJ PERNIAGAAN
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
COLLEGE OF BUSINESS
NORTHERN UNIVERSITY OF MALAYSIA

SOAL SELIDIK *(QUESTIONNAIRE)*

PENGARUH FAKTOR INDIVIDU DAN SITUASI TERHADAP TINGKAH LAKU ETIKA DALAM ORGANISASI: PERANAN PROGRAM ETIKA SEBAGAI KONSTRUK PENYEDERHANA

*THE ROLE OF INDIVIDUAL AND SITUATIONAL FACTORS IN
INFLUENCING ETHICAL BEHAVIOUR IN AN ORGANIZATION: THE ROLE
OF ETHICS PROGRAMS AS MODERATING CONSTRUCT*

IJAZAH DOKTOR FALSAFAH (PHD) 2010
DEGREE OF DOCTOR OF PHILOSOPHY 2010

Tuan/Puan

Kajian ini adalah berkaitan dengan tingkah laku etika dalam organisasi Jabatan Kastam Diraja Malaysia (JKDM) yang menjadi fokus penyelidikan saya pada peringkat ijazah Doktor Falsafah (Phd) di Universiti Utara Malaysia (UUM). Kajian ini dapat membantu usaha memupuk kesedaran dan tingkah laku etika di kalangan anggota-anggota JKDM.

Maklumat daripada soal selidik ini amat penting bagi menjayakan usaha penyelidikan ini. Oleh yang demikian, jawapan yang jujur daripada tuan/puan adalah amat penting bagi memastikan keputusan penyelidikan ini dapat memberi rumusan yang tepat tentang situasi etika dalam situasi sebenar di JKDM.

Data-data yang dipungut melalui soal selidik ini adalah untuk digunakan sebagai data penyelidikan semata-mata. Maklum balas yang tuan/puan berikan melalui borang soal-selidik ini adalah **SULIT** dalam erti kata identiti tuan/puan tidak akan dapat dikenalpasti melalui borang soal selidik ini. Oleh yang demikian, tuan/puan tidak perlu ragu-ragu untuk memberikan maklumat yang tepat dan pandangan sebenar tuan/puan.

Bagi tujuan ketepatan maksud, versi asal soal selidik dalam Bahasa Inggeris disertakan sebagai rujukan di mana perlu.

Kerjasama dan masa yang tuan/puan luangkan amat saya hargai dan saya iringi dengan jutaan terima kasih.

Sir / Madam,

This study concerns the behavioural ethics in the Royal Malaysian Customs Department or Jabatan Kastam DiRaja Malaysia (JKDM), which is the focus of my research at doctorate level (PhD) at Universiti Utara Malaysia (UUM). This research shall assist in the efforts to nurture ethical awareness and conduct among members of the force at JKDM.

The information gathered from this survey is very important in achieving the intended goal. Therefore, an honest response from you will give a better understanding of the ethics situation in JKDM.

*The data gathered from this survey questionnaire is solely for the purpose of research data. The response you make in this survey questionnaire is **STRICTLY CONFIDENTIAL** and in no way will you be identifiable through the response given. Therefore, please do not hesitate to give an honest response based on your personal views.*

For the purpose of clarity, the original survey questionnaire in English is provided for reference.

Your cooperation and time is greatly appreciated, and I thank you in advance.

Ahmad Taufik Bin Sulaiman
Universiti Utara Malaysia.

Arahan: Bagi soalan-soalan di Bahagian A hingga Bahagian E, sila jawab setiap soalan dengan jujur membulatkan satu daripada lima pilihan jawapan berdasarkan skala di bawah:

Instruction: For question in Section A through E, please answer each question honestly by circles only one of the five response categories using the scale below:

Skala: (Scale)

Sangat Tidak Setuju (Strongly disagree)	Tidak Setuju (Disagree)	Berkecuali (Neither agree nor disagree)	Setuju (Agree)	Sangat Setuju (Strongly agree)
1	2	3	4	5

BAHAGIAN A: TINGKAH LAKU ETIKA DI TEMPAT KERJA
(SECTION A: ETHICAL BEHAVIOUR IN THE WORKPLACE)

Dalam tempoh setahun yang lalu, ANDA tidak pernah melakukan perkara-perkara berikut dalam organisasi anda: (Over the past year, you never engage in the following types of behaviour in your organization:)

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Menggunakan perkhidmatan organisasi untuk kegunaan peribadi. (Using organization services for personal use.) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Menokok amaun perbelanjaan. (Padding expenses account.) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Memberi hadiah untuk mendapat layanan istimewa. (Giving gifts in exchange for preferential treatment.) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Memberi pertolongan untuk mendapat layanan istimewa. (Giving favors in exchange for preferential treatment.) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Melengahkan kerja. (Taking longer than necessary to do a job.) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Membocorkan maklumat sulit. (Divulging confidential information.) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Melakukan urusan peribadi dalam waktu pejabat. (Doing personal business on company time.) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Menyembunyikan kesalahan orang lain. (Concealing other person's.) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Sangat Tidak Setuju (Strongly disagree)	Tidak Setuju (Disagree)	Berkecuali (Neither agree nor disagree)	Setuju (Agree)	Sangat Setuju (Strongly agree)
1	2	3	4	5

- | | |
|--|---|
| <p>9. Memindahkan kesalahan kepada rekan sekerja yang tidak bersalah.
(<i>Passing blame for errors to an innocent co-worker.</i>)</p> <p>10. Mengaku hasil kerja orang lain sebagai hasil kerja sendiri.
(<i>Claiming credit for someone else's work.</i>)</p> <p>11. Memalsukan laporan.
(<i>Falsifying of reports.</i>)</p> <p>12. Mengemukakan cuti sakit palsu. (<i>Calling in sick to take a day off.</i>)</p> <p>13. Mengarahkan subordinat untuk melanggar peraturan organisasi.
(<i>Authorizing subordinate to violate organization rules.</i>)</p> <p>14. Mengambil bekal pejabat untuk kegunaan pribadi.
(<i>Pilfering office's supplies.</i>)</p> <p>15. Menggunakan peralatan pejabat untuk tujuan pribadi.
(<i>Using office's equipments for personal use.</i>)</p> <p>16. Menerima hadiah sebagai balasan kepada layanan istimewa. (<i>Accepting gifts in exchange for preferential treatment.</i>)</p> <p>17. Menerima pertolongan sebagai balasan kepada layanan istimewa. (<i>Accepting favors in exchange for preferential treatment.</i>)</p> <p>18. Mengambil waktu makan tengahari berlebihan. (<i>Taking extra lunch hour.</i>)</p> <p>19. Pulang awal. (<i>Return early from work.</i>)</p> <p>20. Tidak melaporkan pelanggaran dasar organisasi oleh orang lain.
(<i>Not reporting other's violation of organizational policy.</i>)</p> <p>21. Menggunakan kemudahan internet pejabat untuk tujuan pribadi. (<i>Using the office's internet facility for personal purpose.</i>)</p> | <p>1 2 3 4 5</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>1 2 3 4 5</p> |
|--|---|

Sangat Tidak Setuju (Strongly disagree)	Tidak Setuju (Disagree)	Berkecuali (Neither agree nor disagree)	Setuju (Agree)	Sangat Setuju (Strongly agree)
1	2	3	4	5

BAHAGIAN B: PERSEPSI TERHADAP TINGKAH LAKU ORANG TERDEKAT (SECTION C: PERCEIVED BEHAVIOUR OF SIGNIFICANT OTHERS)

Dalam tempoh setahun yang lalu, anda tidak pernah melihat perkara-perkara berikut dilakukan oleh RAKAN SEKERJA dan PEGAWAI ATASAN anda: {Sila jawab kedua-dua ruang} (Over the past year, you never observed your peers and superiors engaged in the following types of behaviour in your organization:){Please answers both column}

	Dilakukan oleh rakan sekerja (Done by peers)	Dilakukan oleh pegawai atasan (Done by superiors)
1. Menggunakan perkhidmatan organisasi untuk kegunaan peribadi. (Using organization services for personal use.)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
2. Menokok amaun perbelanjaan (Padding expenses account.)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
3. Melengahkan kerja. (Taking longer than necessary to do a job.)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
4. Melakukan urusan peribadi dalam waktu pejabat. (Doing personal business on company time.)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
5. Menyembunyikan kesalahan orang lain. (Concealing other person's.)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
6. Mengaku hasil kerja orang lain sebagai hasil kerja sendiri. (Claiming credit for someone else's work.)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
7. Mengemukakan cuti sakit palsu. (Calling in sick to take a day off.)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
8. Mengambil bekalan pejabat untuk kegunaan peribadi. (Pilfering office's supplies.)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
9. Menggunakan peralatan pejabat untuk tujuan peribadi. (Using office's equipments for personal use.)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (Strongly disagree)	Tidak Setuju (Disagree)	Berkecuali (Neither agree nor disagree)	Setuju (Agree)	Sangat Setuju (Strongly agree)
1	2	3	4	5

	Dilakukan oleh rakan sekerja (Done by peers)	Dilakukan oleh pegawai atasan (Done by superiors)
10. Menerima hadiah sebagai balasan kepada layanan istimewa. (Accepting gifts in exchange for preferential treatment.)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
11. Menerima pertolongan sebagai balasan kepada layanan istimewa. (Accepting favors in exchange for preferential treatment.)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
12. Mengambil waktu makan tengah hari berlebihan. (Taking extra lunch hour.)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
13. Pulang awal. (Return early from work.)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
14. Tidak melaporkan pelanggaran dasar organisasi oleh orang lain. (Not reporting other's violation of organizational policy.)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
15. Menggunakan kemudahan internet pejabat untuk tujuan peribadi. (Using the office's internet facility for personal purpose.)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

BAHAGIAN C: PELUANG UNTUK MELAKUKAN TINGKAH LAKU TIDAK BERETIKA (SECTION D: OPPORTUNITY TO ENGAGE IN UNETHICAL BEHAVIOUR)

Adalah mudah bagi anda untuk melakukan perkara-perkara berikut dalam organisasi anda (It is easy for you to participate in the following types of behaviour in your organization)

1. Menggunakan perkhidmatan organisasi untuk kegunaan peribadi. (Using organization services for personal use.)	1	2	3	4	5
2. Menokok amaun perbelanjaan. (Padding expenses account.)	1	2	3	4	5
3. Melengahkan kerja. (Taking longer than necessary to do a job.)	1	2	3	4	5
4. Melakukan urusan peribadi dalam waktu pejabat. (Doing personal business on company time.)	1	2	3	4	5

Sangat Tidak Setuju (Strongly disagree)	Tidak Setuju (Disagree)	Berkecuali (Neither agree nor disagree)	Setuju (Agree)	Sangat Setuju (Strongly agree)
1	2	3	4	5

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 5. Menyembunyikan kesalahan orang lain. <i>(Concealing other person's.)</i> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Memalsukan laporan. <i>(Falsifying of reports.)</i> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Mengemukakan cuti sakit palsu. <i>(Calling in sick to take a day off.)</i> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Mengambil bekal pejabat untuk tujuan pribadi.
<i>(Pilfering office's supplies.)</i> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Menggunakan peralatan pejabat untuk kegunaan pribadi.
<i>(Using office's equipments for personal use.)</i> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Menerima hadiah sebagai balasan kepada layanan istimewa. <i>(Accepting gifts in exchange for preferential treatment.)</i> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. Menerima pertolongan sebagai balasan kepada layanan istimewa. <i>(Accepting favors in exchange for preferential treatment.)</i> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. Mengambil waktu makan tengahari berlebihan. <i>(Taking extra lunch hour.)</i> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. Pulang awal. <i>(Return early from work.)</i> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. Tidak melaporkan pelanggaran dasar organisasi oleh orang lain.
<i>(Not reporting other's violation of organizational policy.)</i> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. Menggunakan kemudahan internet pejabat untuk tujuan pribadi.
<i>(Using the office's internet facility for personal purpose.)</i> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

BAHAGIAN D: SOAL SELIDIK KEDUDUKAN ETIKA (EPQ, FORSYTH, 1980)

(SECTION D: ETHICAL POSITIONING QUESTIONNAIRE)

Arahan :

Anda diminta membaca senarai kenyataan umum di bawah. Setiap satu mewakili pandangan – pandangan lazim dan **tiada jawapan betul atau salah**. Anda mungkin tidak bersetuju dengan sebahagian kenyataan dan bersetuju dengan kenyataan lain. Kami ingin mengetahui tahap anda bersetuju atau tidak bersetuju dengan pandangan-pandangan tersebut.

Sila baca setiap pernyataan dengan teliti. Kemudian tandakan tahap anda bersetuju atau tidak bersetuju di hadapan pernyataan tersebut berdasarkan nombor yang menunjukkan perasaan anda, menggunakan skala yang di bawah:

Instructions:

You will find a series of general statements listed below. Each represents a commonly held opinion and there are no right or wrong answers. You will probably disagree with some items and agree with others. We are interested in the extent to which you agree or disagree with such matters of opinion.

Please read each statement carefully. Then indicate the extent to which you agree or disagree by placing in front of the statement the number corresponding to your feelings, by using the scale below:

Sangat Tidak Setuju (Strongly disagree)	Tidak Setuju (Disagree)	Berkecuali (Neither agree nor disagree)	Setuju (Agree)	Sangat Setuju (Strongly agree)
1	2	3	4	5

- Seseorang individu harus memastikan setiap tindakan mereka tidak mempunyai sebarang niat untuk memudaratkan orang lain.** 1 2 3 4 5
(A person should make certain that their actions never intentionally harm another even to a small degree.)
- Tidak harus ada sebarang tolak ansur terhadap apa-apa tindakan yang memberi risiko kepada orang lain, walau sekecil mana pun risiko tersebut.** 1 2 3 4 5
(Risks to another person should never be tolerated, irrespective of how small the risks might be.)
- Melakukan perbuatan yang boleh memudaratkan orang lain adalah salah, tidak kira sebesar mana faedah yang boleh diperoleh daripada tindakan itu.** 1 2 3 4 5
(The existence of potential harm to others is always wrong, irrespective of the benefits to be gained.)

Sangat Tidak Setuju (Strongly disagree)	Tidak Setuju (Disagree)	Berkecuali (Neither agree nor disagree)	Setuju (Agree)	Sangat Setuju (Strongly agree)
1	2	3	4	5

4. Seseorang jangan sekali-kali memudaratkan orang lain, sama ada secara psikologi atau fizikal. *(One should never psychologically or physically harm another person.)* 1 2 3 4 5
5. Seseorang tidak harus melakukan tindakan yang mungkin menjejaskan maruah dan kebajikan orang lain dengan apa jua cara. *(One should not perform an action which might in any way threaten the dignity and welfare of another individual.)* 1 2 3 4 5
6. Jika sesuatu tindakan boleh memudaratkan orang lain yang tidak bersalah, maka ia tidak harus dilakukan. *(If an action could harm an innocent other, then it should not be done.)* 1 2 3 4 5
7. Menentukan sama ada akan mengambil atau tidak mengambil sesuatu tindakan dengan cara menimbang akibat positif dan negatif tindakan tersebut adalah tidak bermoral. *(Deciding whether or not to perform an act by balancing the positive consequences of the act against the negative consequences of the act is immoral.)* 1 2 3 4 5
8. Maruah dan kebajikan manusia harus diletakkan sebagai keutamaan paling penting dalam mana-mana masyarakat. *(The dignity and welfare of people should be the most important concern in any society.)* 1 2 3 4 5
9. Sebarang tindakan yang mengorbankan kebajikan orang lain tidak dapat diterima sama sekali. *(It is never necessary to sacrifice the welfare of others.)* 1 2 3 4 5
10. Tindakan bermoral adalah sepadan dengan idea tindakan paling "sempurna". *(Moral actions are those which closely match ideals of the most "perfect" action.)* 1 2 3 4 5
11. Tiada prinsip-prinsip yang terlalu penting sehingga harus menjadi sebahagian daripada mana-mana kod etika. *(There are no ethical principles that are so important that they should be a part of any code of ethics.)* 1 2 3 4 5
12. Apa yang beretika atau tidak beretika adalah berbeza mengikut situasi dan masyarakat. *(What is ethical varies from one situation and society to another.)* 1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (Strongly disagree)	Tidak Setuju (Disagree)	Berkecuali (Neither agree nor disagree)	Setuju (Agree)	Sangat Setuju (Strongly agree)
1	2	3	4	5

13. **Standard moral harus dilihat sebagai bersifat individu; apa yang dianggap bermoral oleh seseorang mungkin dinilai sebagai tidak bermoral oleh orang lain.** *(Moral standards should be seen as being individualistic; what one person considers to be moral may be judged to be immoral by another person.)* 1 2 3 4 5
14. **Jenis kemoralan yang berlainan tidak boleh dibuat perbandingan "ketepatan".** *(Different types of moralities cannot be compared as to "rightness.")* 1 2 3 4 5
15. **Persoalan apa yang beretika kepada semua orang tidak akan boleh diselesaikan kerana apa yang bermoral atau tidak bermoral adalah bergantung kepada individu.** *(Questions of what is ethical for everyone can never be resolved since what is moral or immoral is up to the individual.)* 1 2 3 4 5
16. **Standard moral hanyalah peraturan peribadi yang menunjukkan bagaimana seseorang itu harus berkelakuan, dan bukan untuk tujuan membuat penilaian terhadap orang lain.** *(Moral standards are simply personal rules which indicate how a person should behave, and are not to be applied in making judgments of others.)* 1 2 3 4 5
17. **Pertimbangan etika dalam hubungan antara perorangan (*interpersonal*) adalah sangat rumit sehingga ke tahap individu harus dibenarkan untuk membangunkan kod etika individu mereka sendiri.** *(Ethical considerations in interpersonal relations are so complex that individuals should be allowed to formulate their own individual codes.)* 1 2 3 4 5
18. **Menetapkan kedudukan/pegangan etika yang menegah sesuatu tingkah laku secara rigid boleh menghalang usaha mewujudkan perhubungan manusia yang lebih baik.** *(Rigidly codifying an ethical position that prevents certain types of actions could stand in the way of better human relations and adjustment.)* 1 2 3 4 5
19. **Tidak ada peraturan boleh digubal berkaitan penipuan; sama ada penipuan dibenarkan atau tidak dibenarkan/diharuskan adalah bergantung sepenuhnya kepada situasi.** *(No rule concerning lying can be formulated; whether a lie is permissible or not permissible totally depends upon the situation.)* 1 2 3 4 5
20. **Sama ada menipu dinilai sebagai bermoral atau tidak bermoral adalah bergantung kepada keadaan yang melingkungi tindakan itu.** *(Whether a lie is judged to be moral or immoral depends upon the circumstances surrounding the action.)* 1 2 3 4 5

BAHAGIAN E: PROGRAM ETIKA

(SECTION E: ETHICS PROGRAM)

Arahan: Bahagian ini cuba mendapatkan maklumat berkaitan sejauhmana anggota-anggota organisasi menyadari kewujudan komponen-komponen etika dalam organisasi mereka, tahap pengetahuan/penglibatan dalam komponen etika, dan persepsi terhadap keberkesanan komponen-komponen program etika. Sila jawab soalan berdasarkan pengetahuan sebenar anda, bukan jawapan yang anda rasa betul atau seharusnya betul. Sila pilih jawapan yang anda percaya paling tepat dengan menandakan pilihan anda berdasarkan skala yang diberikan.

Instruction:

This section aims to gather information as to what extent members of organizations realise the existence of ethical components in their organizations, the level of knowledge/ participation in ethical components, as well as perceptions of the effectiveness of the components in an ethical program.

Please respond based on your personal knowledge, and not on the basis of what you believe is true or ought to be true. Choose an answer which you believe to be the most accurate by marking your choice based on the given scale.

Sila tandakan (✓) pilihan jawapan anda dalam kotak yang disediakan. *(Please mark (✓) your choice in the relevance box.)*

	Ada (Have)	Tiada (Don't Have)	Tidak Tahu (No Idea)
1. Adakah organisasi anda mempunyai : (Does your organization have:)			
a. Kod Etika (Code of Ethics)	☐	☐	☐
b. Sistem Komunikasi Etika (Misalnya: penyebaran mesej etika melalui ucapan pengurusan, poster, buletin, risalah, lencana dan talian pantas) (Ethics Communication System (e.g: communicating ethical messages through speeches by management, campaigns, bulletins, posters, badges and ethics hotline))	☐	☐	☐
c. Jawatankuasa Etika (Ethics Committee)	☐	☐	☐
d. Program Latihan Etika (Ethics Training)	☐	☐	☐
e. Proses Disiplin Etika (Ethics Disciplinary Process)	☐	☐	☐
f. Mekanisme Akauntabiliti Etika	☐	☐	☐
(Ethics Accountability Mechanism)			

Arahan bagi soalan 2 hingga soalan 4 : {Instruction for question 2 through question 4}

Sila gunakan skala di bawah: (Please use the following scale)

Skala : (Scale)

Sangat Tidak Setuju (Strongly disagree)	Tidak Setuju (Disagree)	Berkecuali (Neither agree nor disagree)	Setuju (Agree)	Sangat Setuju (Strongly agree)
1	2	3	4	5

Bagi komponen program etika yang anda nyatakan “ada” dalam soalan 1(a) hingga 1(f) di atas sahaja, sila nyatakan: (For the ethical component which you indicated as “have” in questions 1(a) through 1(f) only, please state:)

2. Secara umumnya, tahap pengetahuan anda tentang komponen program etika berikut adalah tinggi: (Your knowledge in the following ethics programs component, in general is high:)

a. Kod Etika (Code of Ethics)	1	2	3	4	5
b. Sistem Komunikasi Etika (Misalnya: penyebaran mesej etika melalui ucapan pengurusan, poster, buletin, risalah, lencana dan talian pantas) (Ethics Communication System (e.g: communicating ethical messages through speeches by management, campaigns, bulletins, posters, badges and ethics hotline))	1	2	3	4	5
c. Jawatankuasa Etika (Ethics Committee)	1	2	3	4	5
d. Program Latihan Etika (Ethics Training)	1	2	3	4	5
e. Proses Disiplin Etika (Ethics Disciplinary Process)	1	2	3	4	5
f. Mekanisme Akauntabiliti Etika	1	2	3	4	5
(Ethics Accountability Mechanism)					

Sangat Tidak Setuju (Strongly disagree)	Tidak Setuju (Disagree)	Berkecuali (Neither agree nor disagree)	Setuju (Agree)	Sangat Setuju (Strongly agree)
1	2	3	4	5

3. **Komponen program etika berikut membantu meningkatkan pengetahuan ANDA kepada dasar dan peraturan etika organisasi:** *(The following ethics component programs help to improve YOUR knowledge regarding the organizational ethical policy and rules)*

a. Kod Etika <i>(Code of Ethics)</i>	1	2	3	4	5
b. Sistem Komunikasi Etika <i>(Misalnya: penyebaran mesej etika melalui ucapan pengurusan, poster, buletin, risalah, lencana dan talian pantas)</i> <i>(Ethics Communication System (e.g: communicating ethical messages through speeches by management, campaigns, bulletins, posters, badges and ethics hotline))</i>	1	2	3	4	5
c. Jawatankuasa Etika <i>(Ethics Committee)</i>	1	2	3	4	5
d. Program Latihan Etika <i>(Ethics Training)</i>	1	2	3	4	5
e. Proses Disiplin Etika <i>(Ethics Disciplinary Process)</i>	1	2	3	4	5
f. Mekanisme Akauntabiliti Etika	1	2	3	4	5

4. **Komponen program etika berikut membantu meningkatkan kefahaman ANGGOTA ORGANISASI kepada dasar dan peraturan etika organisasi:** *(The following ethics component programs helps to improve OTHER ORGANIZATIONAL MEMBERS' knowledge regarding the organizational ethical policy and rules)*

a. Kod Etika <i>(Code of Ethics)</i>	1	2	3	4	5
b. Sistem Komunikasi Etika <i>(Misalnya: penyebaran mesej etika melalui ucapan pengurusan, poster, buletin, risalah, lencana dan talian pantas)</i> <i>(Ethics Communication System (e.g: communicating ethical messages through speeches by management, campaigns, bulletins, posters, badges and ethics hotline))</i>	1	2	3	4	5
c. Jawatankuasa Etika <i>(Ethics Committee)</i>					
d. Program Latihan Etika <i>(Ethics Training)</i>	1	2	3	4	5
e. Proses Disiplin Etika <i>(Ethics Disciplinary Process)</i>	1	2	3	4	5
f. Mekanisme Akauntabiliti Etika	1	2	3	4	5

BAHAGIAN F: INVENTORI REAKSI PERIBADI

(SECTION F: PERSONAL REACTION INVENTORY)

Senarai di bawah mengandungi kenyataan tentang sikap dan sifat-sifat peribadi. Sila baca setiap butiran dan tentukan sama ada kenyataan-kenyataan tersebut adalah “benar” atau “palsu” berkait diri anda secara peribadi. *(Listed below are a number of statements concerning personal attitudes and traits. Read each item and decide whether the statement is true or false as it pertains to you personally.)*

Pilihan Jawapan: (Choice) :

T = Benar (True)

F = Palsu (False)

- | | | |
|--|---|---|
| 1. Sebelum mengundi, saya menyiasat dengan teliti kelayakan semua calon.
<i>(Before voting I thoroughly investigate the qualifications of all the candidates.)</i> | T | F |
| 2. Saya tidak pernah ragu-ragu melakukan segala yang mungkin untuk membantu seseorang yang menghadapi masalah.
<i>(I never hesitate to go out of my way to help someone in trouble.)</i> | T | F |
| 3. Kadang kala sukar bagi saya untuk meneruskan sesuatu kerja jika saya tidak mendapat dorongan.
<i>(It is sometimes hard for me to go on with my work if I am not encouraged.)</i> | T | F |
| 4. Saya tidak pernah sangat tidak menyukai sesiapa.
<i>(I have never intensely disliked anyone.)</i> | T | F |
| 5. Sekali sekala saya merasa ragu tentang keupayaan saya untuk berjaya dalam hidup. <i>(On occasion I have had doubts about my ability to succeed in life.)</i> | T | F |
| 6. Kadang kadang saya merasa kurang senang jika sesuatu perkara itu berlaku tidak seperti mana kehendak saya.
<i>(I sometimes feel resentful when I don't get my way.)</i> | T | F |
| 7. Saya selalu berhati-hati akan cara saya berpakaian.
<i>(I am always careful about my manner of dress.)</i> | T | F |
| 8. Adab makan saya di rumah adalah sama baik seperti mana jika saya makan di restoran <i>(My table manners at home are as good as when I eat out in a restaurant.)</i> | T | F |
| 9. Jika saya dapat menonton wayang gambar tanpa perlu membayar dan yakin ia tidak diketahui orang, saya pasti akan melakukannya.
<i>(If I could get into a movie without paying and be sure I was not seen I would probably do it.)</i> | T | F |
| 10. Dalam beberapa keadaan, saya merasa putus asa untuk melakukan sesuatu disebabkan saya merasa kurang keupayaan untuk melakukannya.
<i>(On a few occasions, I have given up doing something because I thought too little of my ability.)</i> | T | F |
| 11. Sekali sekala saya suka mengumpat. <i>(I like to gossip at times.)</i> | | |
| 12. Terdapat ketika saya merasa hendak memberontak terhadap mereka yang mempunyai kuasa walaupun saya tahu mereka itu betul. <i>(There have been times when I felt like rebelling against people in authority even though I knew they were right.)</i> | T | F |

13. Walau dengan siapapun saya bercakap, saya sentiasa menjadi pendengar yang baik. <i>(No matter who I'm talking to, I'm always a good listener.)</i>	T	F
14. Sepanjang ingatan saya, saya pernah bermuslihat untuk keluar dari sesuatu keadaan <i>(I can remember "playing sick" to get out of something.)</i>	T	F
15. Terdapat beberapa ketika saya mengambil kesempatan atas orang lain. <i>(There have been occasions when I took advantage of someone.)</i>	T	F
16. Saya sentiasa sedia mengakui kesilapan saya <i>(I'm always willing to admit it when I make a mistake.)</i>	T	F
17. Saya sentiasa cuba mengamalkan apa yang saya sarankan kepada orang lain <i>(I always try to practice what I preach.)</i>	T	F
18. Saya tidak menghadapi kesukaran untuk bergaul dengan orang yang suka mengata-ngata. <i>(I don't find it particularly difficult to get along with loud mouthed, obnoxious people.)</i>	T	F
19. Kadang kala saya cuba membalas dendam daripada memaafkan atau melupakan sesuatu. <i>(I sometimes try to get even rather than forgive and forget.)</i>	T	F
20. Jika saya tidak tahu tentang sesuatu, saya sedia mengakuinya. <i>(When I don't know something I don't at all mind admitting it.)</i>	T	F
21. Saya sentiasa berbudi bahasa, walaupun dengan orang yang tidak sependapat dengan saya. <i>(I am always courteous, even to people who are disagreeable.)</i>	T	F
22. Sekali sekala saya bertegas bahawa sesuatu perkara hendaklah dilakukan mengikut kehendak saya. <i>(At times I have really insisted of having things my own way.)</i>		
23. Terdapat beberapa kali saya terasa ingin memecahkan barangan. <i>(There have been occasions when I felt like smashing things.)</i>	T	F
24. Saya tidak pernah terfikir untuk membiarkan orang lain dihukum disebabkan kesalahan yang saya lakukan. <i>(I would never think of letting someone else be punished for my wrongdoings.)</i>	T	F
25. Saya tidak pernah merasa tidak senang apabila diminta membalas budi. <i>(I never resent being asked to return a favor.)</i>	T	F
26. Saya tidak pernah merasa sakit hati/marah apabila orang lain memberi idea yang sangat berbeza dengan idea saya. <i>(I have never been irked when people expressed ideas very different from my own.)</i>	T	F
27. Saya tidak pernah membuat perjalanan jauh tanpa memeriksa keselamatan kereta saya. <i>(I never make a long trip without checking the safety of my car.)</i>	T	F
28. Ada ketikanya, saya merasa cemburu dengan tuah orang lain. <i>(There have been times when I was quite jealous of the good fortune of others.)</i>	T	F
29. Saya hampir tidak pernah merasa perlu untuk menegur orang lain. <i>(I have almost never felt the urge to tell someone off.)</i>	T	F
30. Kadang kala saya kurang senang apabila orang meminta bantuan daripada saya. <i>(I am sometimes irritated by people who ask favors of me.)</i>	T	F

- | | | |
|---|---|---|
| 31. Saya tidak pernah merasa saya dihukum tanpa sebab.
<i>(I have never felt that I was punished without cause.)</i> | T | F |
| 32. Kadang kala saya rasa apabila seseorang itu mendapat musibah, itulah selayaknya untuk mereka (padan muka lah!)
<i>(I sometimes think when people have a misfortune they only got what they deserved.)</i> | T | F |
| 33. Saya tidak pernah secara sengaja menuturkan sesuatu yang menguris perasaan seseorang. <i>(I have never deliberately said something that hurt someone's feelings.)</i> | T | F |
-

BAHAGIAN G: LATAR BELAKANG PERIBADI

(SECTION G: PERSONAL BACKGROUND)

Arahan: (Instruction:) Sila tandakan (✓) pada ruang yang berkenaan.

(Please mark (✓) at the relevant spaces.)

-
1. Jantina : ☐ Lelaki ☐ Perempuan
(Male) (Female)

 2. Kumpulan Jawatan: ☐ Pengurusan dan Profesional ☐ Kumpulan Sokongan
(Occupation's Group): (Management & Professional) (Support Group)

 3. Bahagian/ Cawangan :

 4. Tempoh bekerja di *(Duration of work at)* :
 - a. Organisasi sekarang): Tahun
(current organization: Year)

 - b. Organisasi sebelum ini (jika ada) : Tahun
(previous organization (if any) : Year)

 5. Tempoh telah memegang jawatan sekarang : Tahun Bulan
(Duration holding current post: Year month)

6. Agama (Religion):

☐

Islam

☐

Kristian (Christian)

☐

Buddha

☐

Hindu

☐

Sikh

☐

Tiada Agama

(No religion)

Lain-lain, sila nyatakan :

(Others, please state:)

7. Umur (Age): Tahun (Years)

8. Bidang pengkhususan semasa belajar. (Area of specialisation when studying)

☐

Perakaunan

(Accounting)

☐

Kewangan

(Finance)

☐

Sains

(Science)

☐

Ekonomi

(Economics)

☐

Geografi

(Geography)

☐

Sejarah

(History)

☐

Undang-undang

(Law)

☐

Kejuruteraan

(Engineering)

☐

Pengajian Islam

(Islamic Studies)

☐

Pengurusan

Perniagaan

(Business management)

☐

Sosiologi/Psikologi

(Sociology/Psychology)

Lain-lain, sila nyatakan :

(Others, please state:)

9. Pernahkah anda mendapat sebarang pendedahan kepada pembelajaran etika secara formal?

(Have you ever been exposed to any formal courses on ethics?)

a. Peringkat pengajian tinggi

(Tertiary level)

☐

Ya *(Yes)*

☐

Tidak *(No)*

b. Kursus dalam perkhidmatan

(In service courses)

☐

Ya *(Yes)*

☐

Tidak *(No)*

c. Seminar *(Seminar)*

☐

Ya *(Yes)*

☐

Tidak *(No)*

10. Sila berikan komen anda berkaitan program etika yang dilaksanakan di organisasi anda.

(Please give your comment on the existing ethics program implemented in your organization)

.....

.....

.....

.....

11. Sila berikan komen/cadangan mengenai cara-cara untuk menambahbaik keberkesanan program etika organisasi anda.

(Please give your comment/suggestion on how to enhance the ethics programs in your organization)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

===== Terima Kasih *(Thank You)* =====

TABURAN DEMOGRAFI SAMPEL

Taburan Responden Mengikut Jantina

<i>Kumpulan Jantina</i>	<i>Sampel Total</i>		<i>TLE Tinggi</i>		<i>TLE Rendah</i>	
	<i>Bil</i>	<i>%</i>	<i>Bil</i>	<i>%</i>	<i>Bil</i>	<i>%</i>
Lelaki	166	53.4	75	45.7	91	61.9
Perempuan	144	46.3	89	54.3	55	37.4
Total	310	99.7	164		146	99.3
Tiada Respons	1	.3	-	-	1	.7
Total	311	100.0	164	100.0	147	100.0

Taburan Responden Mengikut Agama

<i>Agama</i>	<i>Sampel Total</i>		<i>TLE Tinggi</i>		<i>TLE Rendah</i>	
	<i>Bil</i>	<i>%</i>	<i>Bil</i>	<i>%</i>	<i>Bil</i>	<i>%</i>
Islam	257	82.6	135	82.3	122	83.0
Kristian	31	10.0	15	9.1	16	10.9
Buddha	9	2.9	7	4.3	2	1.4
Hindu	5	1.6	2	1.2	3	2.0
Total	302	97.1	159	96.9	143	97.3
Tiada Respons	9	2.9	5	3.1	4	2.7
Total	311	100.0	163	100.0	147	100.0

Taburan Responden Mengikut Kumpulan Jawatan

<i>Kumpulan Jawatan</i>	<i>Sampel Total</i>		<i>TLE Tinggi</i>		<i>TLE Rendah</i>	
	<i>Bil</i>	<i>%</i>	<i>Bil</i>	<i>%</i>	<i>Bil</i>	<i>%</i>
P & P	59	19.0	40	24.4	19	12.9
Sokongan	252	80.7	124	75.6	127	86.4
Total	310	99.7	164		146	99.3
Tiada Respons	1	.3	-	-	1	.7
Total	311	100.0	164	100.0	147	100.0

Taburan Responden Mengikut Kumpulan Umur

<i>Kumpulan Umur</i>	<i>Sampel Total</i>		<i>TLE Tinggi</i>		<i>TLE Rendah</i>	
	<i>Bil</i>	<i>%</i>	<i>Bil</i>	<i>%</i>	<i>Bil</i>	<i>%</i>
20 tahun & ke bawah	1	.3	1	.6	-	-
21 – 25 tahun	31	10.0	16	9.8	15	10.2
26 – 30 tahun	58	18.6	32	19.5	26	17.7
31 – 35 tahun	40	12.9	21	12.8	19	12.9
36- 40 tahun	33	10.6	15	9.1	18	12.2
41 – 45 tahun	22	7.1	10	6.1	12	8.2
46 – 50 tahun	48	15.4	27	16.5	21	14.3
51 – 55 tahun	55	17.7	29	17.7	26	17.7
56 tahun & ke atas	12	3.9	7	4.3	5	3.4
Total	300	96.5	158	96.3	142	96.6
Tiada Respons	11	3.5	6	3.7	5	3.4
Total	311	100.0	164	100.0	147	100.0

Taburan Responden Mengikut Tempoh Perkhidmatan

<i>Tempoh Perkhidmatan</i>	<i>Sampel Total</i>		<i>TLE Tinggi</i>		<i>TLE Rendah</i>	
	<i>Bil</i>	<i>%</i>	<i>Bil</i>	<i>%</i>	<i>Bil</i>	<i>%</i>
Kurang 1 tahun	6	1.9	5	3.0	1	.7
1 – 5 tahun	103	33.1	55	33.5	48	32.7
6 – 10 tahun	19	6.1	8	4.9	11	7.5
11 – 15 tahun	35	11.3	15	9.1	20	13.6
16 - 20 tahun	37	11.9	18	11.0	19	12.9
21 – 25 tahun	19	6.1	12	7.3	7	4.8
26 – 30 tahun	56	18.0	30	18.3	26	17.7
Lebih 30 tahun	26	8.4	14	8.5	12	8.2
Total	301	96.8	157	95.7	144	98.0
Tiada Respons	10	3.2	7	4.3	3	2.0
Total	311	100.0	164	100.0	147	100.0

**STATISTIK ADUAN, SIASATAN DAN
TANGKAPAN RASUAH OLEH SPRM (2005-2009)**

**SENARAI JABATAN RANKING TOP TEN
BERDASARKAN BILANGAN MAKLUMAT
BAGI TAHUN 2005 - APRIL 2009**

BIL	2005	2006	2007	2008	2009
1	PDRM	PDRM	PDRM	PDRM	PDRM
2	Majlis Perbandaran	Majlis Perbandaran	Majlis Perbandaran	Majlis Perbandaran	Pelajaran
3	Imigresen	DBKL	Imigresen	Imigresen	Tanah Daerah
4	Jabatan Pengangkutan Jalan	Imigresen	DBKL	Jabatan Pengangkutan Jalan	Majlis Perbandaran
5	Kastam	Kastam	Jabatan Pengangkutan Jalan	DBKL	Majlis Daerah
6	Perhutanan	Jabatan Pengangkutan Jalan	Perhutanan	Perhutanan	Imigresen
7	Bandaraya	Bandaraya	Kastam	Kastam	Pejabat Daerah
8	DBKL	Perhutanan	Bandaraya	Bandaraya	Jabatan Kerja Raya
9	KPDNHEP	KPDNHEP	KPDNHEP	KPDNHEP	DBKL
10	Perikanan	Perikanan	Maritim Malaysia	Puspakom	Kastam

Sumber:
Bahagian Pendaftaran Rahsia
Ibu Pejabat SPRM
09/07/2009

**SENARAI JABATAN RANKING TOP TEN
BERDASARKAN BILANGAN KERTAS SIASATAN
BAGI TAHUN 2005 - APRIL 2009**

BIL	2005	2006	2007	2008	2009
1	PDRM	PDRM	PDRM	PDRM	PDRM
2	Majlis Perbandaran	Majlis Perbandaran	Imigresen	Imigresen	Pelajaran
3	Imigresen	Jabatan Pengangkutan Jalan	Majlis Perbandaran	KPDNHEP	Tanah Daerah
4	Perhutanan	Kastam	Perhutanan	Puspakom	Pejabat Daerah
5	Jabatan Pengangkutan Jalan	Imigresen	Jabatan Pengangkutan Jalan	Kastam	Majlis Daerah
6	DBKL	Bandaraya	Kastam	Jabatan Pengangkutan Jalan	Imigresen
7	Kastam	DBKL	Maritim Malaysia	Perhutanan	Jabatan Pengangkutan Jalan
8	Bandaraya	Perhutanan	Bandaraya	Majlis Perbandaran	ATM
9	Perikanan	KPDNHEP	KPDNHEP	DBKL	Majlis Perbandaran
10	Puspakom	Puspakom	DBKL	Bandaraya	Kesihatan

Sumber:
Bahagian Pendaftaran Rahsia
Ibu Pejabat SPRM
09/07/2009

**SENARAI JABATAN RANKING TOP TEN
BERDASARKAN BILANGAN TANGKAPAN
BAGI TAHUN 2005 - APRIL 2009**

BIL	2005	2006	2007	2008	2009
1	PDRM	PDRM	PDRM	PDRM	PDRM
2	Jabatan Pengangkutan Jalan	Majlis Perbandaran	Jabatan Pengangkutan Jalan	Puspakom	Perhutanan
3	Kastam	Kastam	KPDNHEP	Imigresen	Pelajaran
4	Imigresen	Jabatan Pengangkutan Jalan	Imigresen	Jabatan Pengangkutan Jalan	RISDA
5	Majlis Perbandaran	Imigresen	Kastam	KPDNHEP	JAKIM
6	Bandaraya	Perhutanan	DBKL	Perhutanan	Penjara
7	DBKL	DBKL	Majlis Perbandaran	Kastam	Puspakom
8	Perhutanan	Bandaraya	Puspakom	Bandaraya	Agensi Anti Dadah Kebangsaan
9	Perikanan	KPDNHEP	Bandaraya	DBKU	ATM
10	KPDNHEP	DBKU	Perhutanan	Majlis Perbandaran	IKBN

Sumber:
Bahagian Pendaftaran Rahsia
Ibu Pejabat SPRM
09/07/2009

**PERANGKAAN AKTIVITI SIASATAN
SURUHANJAYA PENCEGAHAN RASUAH MALAYSIA
TAHUN 2005 SEHINGGA 2009**

BIL	TAHUN	MAKLUMAT	KERTAS SIASATAN	TANGKAP	TUDUH	SABITAN
1	2005	11,292	1,441	485	205	81
2	2006	11,061	1,317	546	254	103
3	2007	12,407	1,365	591	222	70
4	2008	15,804	1,390	605	208	74
5	JUN 2009	6,171	534	258	102	41
JUMLAH BESAR		56,735	6,047	2,485	991	369

Sumber:
Bahagian Pendaftaran Rahsia
Ibu Pejabat SPRM
09/07/2009

Statistik Kes Tata Tertib JKDM Bagi Tempoh 2001 – 2008

Tahun/ Jenis Kesalahan	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Tidak Hadir Bertugas	42	48	42	38	14	12	6	4
Ingkar Perintah	18	13	18	5	7	3	8	7
Integriti*	33	22	23	31	5	1	9	31
Khalwat dan Dadah	6	4	6	4	4	1	-	-
Cuai	-	13	-	-	-	-	2	2
Jenayah	-	-	-	-	3	1	-	-
Hutang	-	-	-	2	3	1	-	-
Seksual	-	-	-	-	-	1	-	-
Lain-lain	21	20	21	12	-	-	-	-
JUMLAH	120	120	110	92	36	20	25	44

* Kesalahan integriti merangkumi kesalahan mencuri harta jabatan, berjudi, terima suapan, tidak melaporkan penerimaan hadiah, terima perkhidmatan percuma, tidak mematuhi prosedur, keluar negara tanpa kebenaran.

Sumber: Laporan Tahunan Jabatan Kastam Diraja Malaysia (2001-2008)