

**IKLIM ETIKA KERJA DAN TINGKAHLAKU ETIKA DI
KALANGAN KAKITANGAN PERKHIDMATAN AWAM DI
NEGERI SEMBILAN**

Desertasi ini dikemukakan kepada Fakulti pengurusan Perniagaan untuk memenuhi keperluan bagu mendapat Sarjana Sains (Pengurusan) Universiti Utara Malaysia

Oleh:

Siti Zalina Bt Ramlee

© SITI ZALINA BT RAMLEE, Mei 2006. Hakmilik terpelihara.

**FAKULTI PENGURUSAN PERNIAGAAN
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA**

KEBENARAN MENGGUNA

Kertas projek penyelidikan ini dikemukakan sebagai memenuhi sebahagian daripada keperluan pengijazahan Program Sarjana Universiti Utara Malaysia (UUM), Sintok Kedah. Saya bersetuju membenarkan pihak perpustakaan UUM untuk mempamerkan sebagai bahan rujukan umum. Saya juga bersetuju bahawa sebarang salinan sama ada secara keseluruhan atau sebahagian daripada kertas projek ini untuk tujuan akademik adalah dibolehkan dengan kebenaran penyelia projek penyelidikan ini atau Dekan Fakulti Pengurusan Perniagaan.

Sebarang bentuk salinan dan catatan bagi tujuan komersial adalah dilarang sama sekali tanpa kebenaran bertulis daripada penyelidik. Pernyataan rujukan kepada penulis dan UUM perlulah dinyatakan jika sebarang bentuk rujukan dibuat keatas kertas projek ini. Kebenaran untuk menyalin atau menggunakan kertas projek ini sama ada keseluruhan atau sebahagian daripadanya hendaklah dipohon melalui:

**Dekan Fakulti Pengurusan Perniagaan
Universiti Utara Malaysia
06010 Sintok
Kedah darul Aman**

Abstrak

Kajian ini bertujuan untuk : (1) mengkaji tahap tingkahlaku etika di kalangan kakitangan awam (2) mengesan perbezaan tingkahlaku etika berdasarkan faktor demografi jantina, umur, pengalaman kerja dan tahap pendidikan. (3) mengenalpasti perhubungan di antara dimensi iklim etika kerja dengan tingkahlaku etika dan akhir sekali (4) memeriksa pengaruh dimensi iklim etika kerja terhadap tingkahlaku etika. Kajian ini telah dijalankan di tiga jabatan kerajaan yang terpilih di Negeri Sembilan. Seramai 111 responden daripada 205 responden yang terlibat telah memberi maklum balas terhadap borang soal selidik yang diedarkan. Tingkahlaku etika telah menjadi pembolehubah terikat (dependent), manakala dimensi iklim etika kerja menjadi pembolehubah bebas (independent). Hasil kajian menunjukkan perbezaan tingkahlaku etika tidak ada perbezaan yang signifikan berdasarkan faktor demografi. Manakala hasil kajian juga menunjukkan bahawa kepentingan diri, kepentingan organisasi dan efisien mempunyai hubungan yang negatif dan signifikan dengan tingkahlaku etika. Sementara itu, kajian mengenai pengaruh mendapati bahawa model yang dikaji tidak signifikan. Ia bertentangan dengan sorotan kajian sebelum ini. Keadaan ini mungkin munasabah adalah kerana iklim etika dalam perkhidmatan awam masih belum jelas ataupun belum dikenalpasti. Keputusan kajian dapat memberi cadangan kepada pihak yang berkaitan agar mengatur aktiviti atau latihan yang boleh meningkatkan lagi tahap tingkahlaku etika di kalangan kakitangan awam. Di samping itu, iklim etika yang lebih jelas perlu dikenalpasti.

Abstract

The purpose of this study are (1) to investigate the level of ethical behavior among the public servant (2) to detect the significant deference of ethical behavior based on demographic factors: gender, age, working experience with organization and education level (3) to identify the relationship between dimension of ethical work climate (EWC) and ethical behavior and lastly are (4) to examine EWC the influence of EWC dimension toward ethical behavior of the public servant. These surveys have been done at 3 selected public organizations in Negeri Sembilan. There are 111 respondent from 205 respondent have been given feedback to this survey. Ethical behavior were treated as dependent and EWC as independent variable. The result showed that there are no different of ethical behavior base on demographic factors. Meanwhile the relationship result showed that only the self interest, organization interest and efficient have the negative and significant relationship between ethical behaviors. While, the regression showed that our model was not significant. This is reasonable because of the ethical climate in public organization is not clear or not yet determined. The findings can be propose to relevant party to arrange activities or training that could increase level of ethical behavior among public servant. Instead of that, ethical climate should be cleary identified.

PENGHARGAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, bersyukur ke hadrat Allah S.W.T kerana dengan limpah kurnianya dan keizininannya jua saya dapat menyiapkan kertas penyelidikan ini.

Terlebih dahulu saya ingin melahirkan sekalung penghargaan dan ucapan jutaan terima kasih saya kepada penyelia projek Prof. Madya Dr. Hj Abdullah b Hj Abd Ghani yang banyak membantu saya dengan penuh kesabaran, bersikap mesra dan memberi pandangan serta tunjuk ajar dalam penyelidikan ini.

Terima kasih juga kepada pihak Imigresin N.Sembilan (Tn. Hj Zahari, Pengarah Jabatan Imigresin), pihak Kastam N.Sembilan (Pn. Faridah) dan pihak Jabatan Pengangkutan N.Sembilan (Pn. Hamidaton) serta kakitangan bagi ketiga-tiga jabatan yang telah memberi kerjasama dalam menjalankan penyelidikan ini. Tanpa kerjasama anda, penyelidikan ini tidak dapat dilaksanakan dengan sempurna. Tidak lupa juga kepada keluarga yang memberi sokongan dan dorongan yang tidak terhingga sehingga penyelidikan ini dapat disempurnakan. Bantuan kewangan dan kata-kata semangat dari mereka tidak pernah luput dari ingatan. Kepada arwah ayahanda yang dikasihi, semangatmu masih terpahat di dalam hati ini.

Akhir sekali kepada rakan-rakan seperjuangan istimewa buat Lazimah, Akmal, dan Kak Linda bantuan anda amat dihargai. Ucapan terima kasih yang tak terhingga buat kalian. Tidak lupa juga kepada pihak-pihak yang terlibat dalam penyelidikan ini. Sekalung budi penghargaan untuk semua.

ISI KANDUNGAN	HALAMAN
Kebenaran merujuk kertas projek	i
Abstrak (Bahasa Melayu)	ii
Abstrak (Bahasa Inggeris)	iii
Penghargaan	iv
Senarai Kandungan	v
Senarai Jadual	
Senarai Gambarajah	

BAB 1

PENDAHULUAN

1.0 Pengenalan	1
1.1 Permasalahan Kajian	5
1.2 Persoalan Kajian	9
1.3 Objektif Kajian	9
1.4 Kepentingan Kajian	10
1.5 Skop Kajian	10
1.6 Definisi Konsep	11
a. Iklim organisasi	11
b. Iklim etika kerja	12
c. Gelagat etika	13
d. Kakitangan awam	13
1.7 Pengenalan Ringkas Jabatan Kerajaan yang Dipilih.	13
a. Jabatan Kastam Diraja Negeri Sembilan	14
b. Jabatan Pengangkutan Jalan, NS	15
c. Jabatan Imigresen	16
1.8 Penutup	18

BAB 2	PEMBENTUKAN TEORI DAN HIPOTESIS KAJIAN	
2.0	Pendahuluan	19
2.1	Apa itu Etika	20
2.2	Kenapa Perlu Gelagat Etika	21
2.3	Faktor-faktor Pembentukan Tingkahlaku Beretika	22
2.3.1	Faktor Individu	24
2.3.2	Faktor latarbelakang sosial	24
2.3.3	Faktor keperluan peranan	25
2.3.4	Faktor organisasi	25
2.3.5	Faktor Persekitaran	26
2.4	Teori-teori Pembentukan Kelakuan Beretika dan Model Pembentukan Tingkahlaku Beretika.	26
2.5	Model Teori Gelagat Etika	29
2.6	Pembentukan Teori dan Hipotesis Iklim Etika Kerja	35
2.6.1	Iklim Organisasi	35
2.6.2	Definisi Iklim Organisasi	36
2.6.3	Definisi Iklim Etika	37
2.7	Definisi IEK	39
2.8	Kajian-kajian Lepas Menggunakan ECQ	44
2.9	Perkaitan IEK dengan Tingkahlaku Etika	47
2.10	Tingkahlaku Etika dan Faktor Demografi	50
2.10.1	Jantina	51
2.10.2	Umur	51
2.10.3	Tahap pendidikan	52
2.10.4	Tempoh perkhidmatan	52
2.11	Kerangka Kajian	54
2.12	Penutup	55

BAB 3

KAEDAH KAJIAN

3.0	Pendahuluan	56
3.1	Tempat Kajian	57
3.2	Rekabentuk Kajian	57
3.3	Populasi	58
3.4	Sampel dan kaedah Persampelan	58
3.5	Instrumen Kajian	61
3.6	Pengukuran Pembolehubah	61
3.6.1	Demografi	61
3.6.2	Tingkh laku Etika	62
3.6.3	Iklim Etika Kerja	65
3.7	Pra-Ujian	67
3.8	Kaedah Pengutipan Data	68
3.9	Penganalisis Data	69
3.10	Penutup	73

BAB 4

HASIL KAJIAN

4.0	Pendahuluan	74
4.1	Analisis Deskriptif Responden	74
4.1.1	Analisis taburan responden	74
4.1.2	Maklumat demografi	75
4.1.3	Kursus etika	78
4.1.4	Tahap tingkahlaku etika	78
4.2	Pengujian Hipotesis	79
4.2.1.	Perbezaan tingkahlaku berdasarkan jantina	80
4.2.2.	Perbezaan tingkahlaku berdasarkan umur	80
4.2.3.	Perbezaan tingkahlaku etika berdasarkan tahap pendidikan	82
4.2.4.	Perbezaan tingkah laku etika berdasarkan tempoh perkhidmatan	82
4.3	Analisis Korelasi Pearson	83
4.4	Ujian Regrasi Linear	84
4.5	Penutup	88
		93
		95

BAB 5

PERBINCANGAN DAN CADANGAN

5.0 Pendahuluan	94
5.1 Gambaran Ringkas Kajian	94
5.2 Penemuan Utama Kajian	96
5.3 Limitasi Kajian	102
5.4 Implikasi Kajian	103
5.5 Cadangan	106
5.6 Arah tuju Penyelidikan akan Datang	107
5.7 Penutup	108

Rujukan

Lampiran

SENARAI JADUAL DAN CARTA

Jadual		M/s
2.1	Penyelidikan yang menggunakan ECQ dari Victor & Cullen (1987)	45
3.1	Persampelan Rawak Berstrata Tidak Seimbang (Disproportionate Stratified Random Sampling)	59
3.2	Jumlah Responden yang diperlukan Sebagai Pengujian Mengikut Jenis Organisasi.	60
3.3	Nilai Cronbach's Alpa Mengikut Iklim Etika Kerja	66
3.4	Nilai Cronbach's Alpa Mengikut Dimensi Iklim Etika Kerja Bagi Pra-Ujian.	67
3.5	Jumlah Kekerapan Responden Mengikut Peringkat Moral Individu Bagi Pra-Ujian.	68
3.6	Jumlah Borang Soal-Selidik yang Di edarkan dan Berjaya Dikutip Semula.	69
3.7	Tafsiran Pekali Korelasi r oleh McBurney (2001)	71

4.1	Taburan Responden Berdasarkan Latar Belakang Peribadi.	77
4.2	Taburan Responden Berdasarkan Ke kerap an Mengikut Kursus Etika	78
4.3	Tahap Tingkahlaku Etika Di kalangan Kakitangan Awam	79
4.4	Taburan Responden Berdasarkan Tahap Tingkahlaku etika	79
4.5	Ujian –t Perbezaan tingkahlaku etika berdasarkan faktor jantina.	81
4.6	Ujian ANOVA Perbezaan tingkahlaku etika berdasarkan umur ..	81
4.7	Ujian ANOVA – Perbezaan tingkahlaku etika berdasarkan tahap pendidikan.	82
4.8	Ujian ANOVA – Perbezaan tingkahlaku etika berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	83
4.9	Ujian Kolerasi – Tingkahlaku Etika Dengan Dimensi Iklim Etika	87
4.10	Analisis Regrasi Terhadap Tingkahlaku Etika	89

Senarai Rajah:

Rajah 2.1: Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkahlaku etika.	23
Rajah 2.2 : Model gelagat etika	29
Rajah 2.3 : Sembilan jenis iklim etika	40
Rajah 2.4 : Kerangka Kajian	54

BAB 1

PENGENALAN

1.0 Pendahuluan

Persoalan mengenai isu etika telah menjadi satu agenda yang paling hangat diperkatakan masa kini di dalam dunia perniagaan sejak tahun 90an lagi. Dalam bidang perniagaan dan profesional, ia telah menjadi satu perkara yang perlu dihadapi oleh komuniti untuk berhadapan dengan masalah dilemma moral (Tottler, 1986).

Isu etika dan amalannya di dalam organisasi telah meningkat dari masa ke semasa. Kita sering membaca berita mengenai amalan rasuah, penipuan dalam meletakkan harga, gangguan seksual, penyalahgunaan buruh kanak-kanak, diskriminasi dalam pembayaran dan kenaikan pangkat, pelanggaran hak awam menjadi hak persendirian dan aktiviti-aktiviti kesalahan yang lain telah wujud dalam organisasi dan ia semakin serius. Banyak kes telah dilaporkan berkaitan dengan isu etika ini.

Eron, World.com dan Tyco telah memandang serius masalah yang melibatkan salah laku dalam organisasi dan ia penting untuk diberi perhatian. Di dapati dalam kajian yang dibuat oleh McGurn, (1988) di Amerika Syarikat, hampir 75% pekerja telah mencuri dalam syarikat sekurang-kurangnya sekali, 20% syarikat yang telah terlibat dalam

“American Management Association Survey” telah melaporkan pernah terlibat dalam pelanggaran peraturan kerja dan 33% dari 500 sumber manusia (profesional) telah dilaporkan terlibat dalam kes ugutan di tempat kerja (Romano, dipetik dari Appelbaum, Deguiner & Lay, 2005). Lebih kurang di antara 33 dan 75% dari pekerja yang melibatkan diri dalam gelagat tidak beretika seperti penipuan, kecurian, vandalisme, dan sabotaj. (Harper, 1990).

Laporan terkini dalam kajian Sharma (2000) yang mengkaji hampir 900 eksekutif dalam 16 buah negara industri di luar Amerika Utara telah mendapati 27% dari eksekutif terlibat dalam rasuah, pemalsuan maklumat dan dokumen dan penyalahan undang-undang secara terang-terangan. Di dapati 53% pengurus menghadapi konflik di antara permintaan syarikat dengan kehendak untuk bersikap etika. 10% berhadapan dengan keputusan tidak beretika sekurang-kurangnya enam kali dalam masa lima tahun, 20% perniaga di Belgium diminta untuk tidak beretika dan 10% di Eropah dan Amerika latin menerima rasuah. Kajiannya menunjukkan bahawa isu etika masih terus berleluasa. Ini kerana bertambah maju sesebuah ekonomi negara maka bertambah ramai manusia menjadi tamak haloba.

Di Malaysia isu etika ini juga wujud. Melalui rancangan dan pelaksanaan pelbagai dasar oleh para pemimpin sejak mencapai kemerdekaan hampir 47 tahun yang lalu, Malaysia telah berjaya mencipta pertumbuhan ekonomi yang pesat. Ini telah membawa kemakmuran kepada segenap lapisan rakyat. Taraf hidup gologan berpendapatan rendah semakin bertambah baik dengan pengurangan kadar kemiskinan.

Kejayaan ekonomi negara telah juga membesarkan saiz kelas menengah di Malaysia. Ia juga membawa kepada kewujudan satu kelas korporat dan usahawan Malaysia yang semakin disegani.

Namun transformasi ekonomi negara telah meninggalkan kesan ke atas keadaan sosial Negara juga. Arus pemodenan sedikit sebanyak telah mengakibatkan penghakisan sistem nilai-nilai masyarakat Malaysia. Hakikat ini dapat dilihat di mana-mana sahaja.

Ia boleh dilihat dalam sikap tidak bertanggungjawab dan kurang kepekaan sivik terutamanya di jalan raya dan lebuh raya. Ia boleh dilihat dalam sikap dan tindakan tidak bertanggungjawab terhadap alam sekitar dan kemudahan awam.

Ia boleh juga dilihat dalam khidmat kaunter yang kurang mesra pelanggan, amalan melompat barisan dan sebagainya.

Dalam pada itu, mentaliti materialistik, suka kepada jalan mudah dan ingin cepat kaya juga semakin menular dalam budaya masyarakat Malaysia. Ini membawa kepada masalah rasuah, penyelewengan dan salah guna kuasa seperti yang berlaku di luar negara. Pelbagai kajian yang dilakukan oleh kerajaan dan juga pihak lain telah menarik perhatian kepada masalah ini.

Contohnya, satu kajian mengenai persepsi umum terhadap gejala rasuah Malaysia 2002 mendapati bahawa 15% daripada 7,594 orang yang mengambil bahagian dalam kajian

tersebut mengaku telah membabitkan diri secara langsung dalam aktiviti rasuah. Lebih kurang 20% pula telah menyaksikan aktiviti rasuah secara langsung (Utusan Malaysia, 2004).

Berlakunya rasuah dan penyelewengan tidak selari dengan kehendak rakyat untuk hidup dalam masyarakat yang beretika dan yang bebas daripada rasuah. Bagi menangani masalah ini, kerajaan Malaysia telah mengambil beberapa langkah positif. Misalnya kerajaan telah merumuskan suatu kod etika untuk syarikat-syarikat swasta, iaitu Kod Tadbir Urus Korporat Malaysia. Disamping itu, kerajaan telah mengambil langkah meningkatkan imej dan integriti anggota-anggota polis.

Kerajaan juga telah membuat dasar berkaitan dengan amalan etika iaitu Pelan Integriti Nasional (PIN). Objektif PIN pada jangka panjang ialah memenuhi cabaran keenam wawasan 2020 iaitu membentuk sebuah masyarakat yang kukuh ciri-ciri moral dan etikanya, dengan para warganya mempunyai nilai keagamaan dan kerohanian yang utuh, dan ditunjangi oleh budi pekerti yang luhur. Bagi tempoh lima tahun pertama iaitu antara tahun 2004 hingga 2008, PIN menetapkan lima sasaran yang hendak dicapai dan yang menjadi perhatian dalam kajian ini ialah sasaran PIN yang kedua dan ketiga iaitu meningkatkan kecekapan dalam sistem penyampaian perkhidmatan awam dan mengatasi kerenah birokrasi dan meningkatkan tadbir urus korporat dan etika perniagaan.

Jelas disini, iklim etika dan budaya etika cuba diterapkan bagi menjadikan masyarakat lebih beretika dan langkah kerajaan dimulakan dengan sektor perkhidmatan awam. Ini

adalah kerana kesedaran masyarakat semakin meningkat supaya gejala yang bertentangan dengan prinsip etika dan integriti seperti penyelewengan salah guna kuasa, ketidak cekapan dan rasuah dihapuskan. Orang ramai hari ini menuntut integriti dipertahankan dan dipertingkatkan dalam semua urusan kerajaan, swasta, parti politik, media, kesatuan sekerja, NGO, belia, pelajar dan masyarakat umum.

1.1 Penyataan Masalah

Pada tahun 2003 berdasarkan indeks '*Transperancy International Corruption Perception Index (TI-CPI)*', Malaysia telah menduduki tempat ke -37 dari segi persepsi mengenai tahap amalan rasuah daripada 133 negara di dunia kedudukan tersebut dikongsi bersama UAE (United Arab Emirates). Pada tahun 1997 negara kita di tempat ke 32 dan pada tahun 2002 di tempat ke 33. Markah Corruption Perceptions Index (CPI) yang diberikan kepada Malaysia ialah 4.9 bagi tahun 2002 dan 5.2 bagi tahun 2003. Markah penuh 10 membawa maksud tersangat bersih dan markah 0 tersangat korup maknanya masyarakat antarabangsa mempunyai persepsi bahawa berlakunya amalan rasuah di Malaysia adalah ketara berbanding dengan negara seperti Finland yang menduduki tempat pertama dengan markah CPI 9.7 bagi tahun 2003 iaitu hanya kurang 0.3 dari markah penuh. Negara yang menduduki tempat terbawah iaitu ke 133 ialah Bangladesh dengan markah CPI yang diperolehinya ialah 1.3 sahaja. Daripada index ini, Presiden Transperansi Internasional Malaysia YM Tunku Abdul Aziz Tunku Ibrahim telah membuat kenyataan dalam ucapannya bahawa "Malaysia kekal berlegar pada tahap yang sama sejak indeks ini diperkenalkan 9 tahun yang lalu".

Pada tahun 2003, laporan tata tertib pegawai awam adalah seramai 5,553 atau 0.45% daripada 1,231,648 keseluruhan pegawai perkhidmatan awam. Kesalahan yang paling banyak dilakukan ialah kesalahan yang melanggar tatakelakuan. Kesalahan terdiri daripada menyalahgunakan kuasa dan kedudukan rasmi untuk kepentingan Peribadi, mencemarkan imej perkhidmatan awam, cuai dalam melaksanakan imej perkhidmatan awam, cuai dalam melaksanakan tugas, tidak bertanggungjawab, kurang cekap dan kurang berusaha, tidak jujur dan tidak amanah dan ingkar perintah serta kesalahan lain yang dilarang dalam peraturan tata tertib perkhidmatan awam. Kesalahan lain yang juga banyak dilakukan ialah tidak hadir bertugas dan kesalahan dadah sama ada dibawah Akta Dadah Berbahaya, 1972 atau Akta Penagihan Dadah (Rawatan dan Pemulihan).

Pada 1 Februari 2004, pihak BPR (Badan Pencegah Rasuah), telah membuat tangkapan kepada 13 kakitangan Jabatan Kastam Diraja Malaysia dan di dapati melakukan kemungkaran dalaman seperti penyelewengan dan amalan rasuah. Mereka telah menerima tindakan dibuang kerja. (Berita Harian, 2004). Pada tahun yang sama juga seorang pegawai kastam telah di dapati bersalah menerima rasuah sebanyak RM7,000 di Negeri Sembilan. (Berita Harian, 2004).

Pada 20 Mei 2004, Jabatan Pengangkutan Jalan (JPJ) telah mengesan 26 827 kes urusniaga yang meragukan di pejabat JPJ di seluruh negara dalam tempoh tiga bulan pertama mengakibatkan berjuta-juta ringgit kepada kerajaan. Antara kes terbesar yang dikesan ialah pegawai JPJ telah meluluskan pembaharuan cukai jalan tanpa disertakan bersama kad pendaftaran kenderaan (geran) sedangkan ia adalah prosedur yang wajib

dipatuhi. Contoh lain ialah kakitangan JPJ mengubah maklumat sesebuah kenderaan secara tidak sah seperti butiran mengenai motosikal diubah kepada butiran sebuah kereta. 81% kes salah laku sejak tahun sebelumnya termasuk 15 kes melibatkan rasuah.

Di laporkan Jumlah kes tata tertib yang masih dalam tindakan urusetia Ketua Polis Negara ialah sebanyak 2,010 kes dan Negeri Sembilan sahaja mencatat 64 kes yang melibatkan jenayah, rasuah dan tata tertib yang melibatkan pegawai polis. Negeri Sembilan telah berada di tangga ke-8 dari 14 buah negeri di Malaysia.

Oleh yang demikian, Menteri besar Negeri Sembilan, Dato'Seri Utama Mohammad Haji Hassan amat menitik beratkan isu etika ini. Dalam ucapan beliau pada 16 Febuari 2006, beliau telah mengariskan 10 langkah bagi mengatasi tanggapan negatif masyarakat terhadap jabatan dan agensi kerajaan yang di dakwa tidak cekap menjalankan tugas. Antaranya ialah mengutamakan pelanggan sama ada dalaman ataupun luaran, etika perkhidmatan yang baik dengan mengamalkan nilai-nilai yang baik, berkerja keras, tepat dan cepat, tidak bertolak ansur atas perkhidmatan yang rendah dan tidak berkualiti, amanah dan jujur, perubahan nilai yang baik, bekerja dalam semangat berpasukan, amalan jimat cermat, perubahan minda dan menghargai ketertiban dan kebersihan (Buletin negeri, 2006).

Setelah setahun beliau mentadbir Negeri Sembilan, beliau pernah menekankan kepentingan membentuk budaya kecemerlangn (culture of excellence) di kalangan pegawai dan kakitangan dalam usaha memantapkan lagi pentadbiran kerajaan Negeri

Sembilan. Dalam ucapan beliau, “Budaya organisasi yang merangkumi falsafah, nilai, skop, norma dan etika adalah faktor penting yang mencorakkan perjalanan sesebuah organisasi. Kejayaan atau kegagalan sesebuah organisasi mempunyai hubungan rapat dengan corak budaya yang mereka amalkan” (Buletin Negeri,2005).

Beliau juga pernah menegaskan bahawa status Negeri Sembilan akan maju sekiranya pentadbiran awam memberi kerjasama terhadap pembangunan negeri. Beliau juga mengatakan bahawa status negeri dan negara maju tidak akan bererti jika masyarakat rendah dengan nilai-nilai moral.

Jelas disini bahawa, Menteri Besar Negeri Sembilan amat memandang serius dengan isu etika di kalangan kakitangan perkhidmatan awam. Beliau sentiasa menegaskan agar kakitangan awam memberi perkhidmatan yang baik bagi pembangunan negeri. Pentadbiran beliau adalah bermula dengan menjadikan kakitangan awam lebih bermoral dan beretika dengan menjalankan tugas dengan penuh keikhlasan dan kejujuran.

Kini, persoalannya, adakah iklim etika yang diterapkan oleh kerajaan masa kini akan memberi kesan keatas kakitangan awam untuk bersikap lebih beretika? Adakah iklim etika yang diterapkan ini memberi kesan yang positif atau negatif terhadap tingkahlaku kakitangan perkhidmatan awam. Kajian ini cuba melihat kepada adakah wujud hubungan di antara iklim etika dan gelagat beretika kakitangan perkhidmatan awam.

1.2 Persoalan kajian

Berdasarkan kenyataan masalah di atas, persoalan kajian yang timbul adalah seperti dibawah:

- Apakah tahap tingkahlaku etika di kalangan kakitangan awam?
- Adakah wujud perbezaan tingkahlaku etika berdasarkan faktor-faktor demografi (umur, pengalaman kerja, taraf pendidikan, dll)?
- Apakah iklim etika kerja mempunyai hubungan dengan tingkahlaku etika?
- Sejauhmana potensi pengaruh dimensi iklim etika kerja terhadap tingkahlaku etika di kalangan kakitangan awam?

1.3 Objektif Kajian

Kajian ini mempunyai matlamat untuk mengetahui :-

- 1.) Mengkaji tahap tingkahlaku etika di kalangan kakitangan awam
- 2.) Mengesan perbezaan tingkahlaku etika berdasarkan faktor demografi dan tingkahlaku etika kakitangan awam.
- 3.) Mengenalpasti hubungan di antara iklim etika kerja dengan kelakuan etika kakitangan awam terpilih (Kastam, JPJ dan Imegresien).
- 4.) Memeriksa potensi pengaruh dimensi iklim etika kerja terhadap tingkahlaku etika di kalangan kakitangan awam.

Seterusnya dilihat pula, kepentingan kajian sebagai mengukuhkan lagi objektif kajian.

1.4 Kepentingan Kajian

Terdapat banyak kajian berkaitan dengan hasil dari iklim etika seperti kepuasan kerja, prestasi kerja, salah laku pekerja. Kebanyakan kajian dilakukan di luar negara. Setakat ini tidak ada kajian berkenaan hubungan iklim etika dengan tingkahlaku yang ditunjukkan oleh kakitangan awam di Malaysia dan juga di luar negara khususnya di Negeri Sembilan dan ini akan memberi idea kepada pucuk pimpinan baru di Negeri Sembilan dalam mengukuhkan lagi integriti kakitangan awam di Negeri Sembilan.

Kajian ini juga akan memberi idea kepada pemimpin kita dalam menentukan iklim etika kerja yang dapat mempengaruhi tingkahlaku etika pekerja di dalam organisasi terutama sekali dalam perkhidmatan awam bagi mencapai objektif Wawasan 2020.

1.5 Skop Kajian

Kajian dijalankan di Jabatan kerajaan yang dipilih bagi mewakili keseluruhan jabatan kerajaan di Negeri Sembilan. Kajian akan dibuat terhadap keseluruhan kakitangan jabatan bermula dari atasan sehingga pihak subordinat. Kajian juga dilakukan di Seremban kerana berhampiran dengan kawasan pengkaji dan disokong dengan isu etika . Kajian tidak melibatkan syarikat-syarikat swasta kerana ingin melihat iklim etika yang sedia wujud di dalam jabatan kerajaan.

Skop kajian mengkaji iklim etika berhubungan dengan tingkahlaku etika di kalangan kakitangan kerajaan dan pengaruh dimensi iklim etika dengan tingkahlaku etika. Kajian tidak melihat aspek-aspek seperti prestasi kerja, iklim organisasi dan hasil yang lain yang boleh di lihat dengan wujudnya iklim etika.

1.6 Definisi Konsep

Bahagian ini akan menjelaskan beberapa definisi konsep yang terlibat dalam disertasi ini iaitu iklim organisasi, iklim etika kerja, tingkahlaku etika dan kakitangan awam. Tujuan definisi konsep ini ialah untuk memberi kefahaman kepada pembaca dan penyelidik yang akan datang.

1.6.1 Iklim Organisasi :

Menurut Litwin dan Stringer mendefinisikan iklim organisasi sebagai satu set persekitaran kerja yang boleh diukur serta boleh diterima secara langsung atau tidak langsung oleh individu yang berada dan bekerja dalam persekitaran organisasi tersebut. Ia dianggap dapat mempengaruhi motivasi dan tingkahlaku individu.

Steer (1977) merujuk iklim organisasi sebagai ciri-ciri dalam persekitaran tempat kerja atau hasil daripada tindakan organisasi dan boleh mempengaruhi tingkahlaku pekerja. Ringkasnya, iklim organisasi boleh didefinisikan sebagai tanggapan subjektif pekerja ke atas persekitaran tempat kerja yang dibayangkan.

Taigiuri(1968) menerangkan iklim organisasi adalah hubungan yang berterusan dalam persekitaran organisasi yang wujud dari (a) Pengalaman pekerja dalam organisasi (b) Pengaruh kelakuan pekerja (c) dan boleh dijelaskan sebagai nilai ciri-ciri sesebuah organisasi.

1.6.2 Iklim Etika Kerja

Iklim etika kerja adalah salah satu dimensi daripada iklim organisasi (Victor & Cullen, 1987). Iklim etika telah diperkenalkan oleh Bart Victor and John Cullen pada tahun 1980an. Iklim etika kerja (IEK) adalah perkongsian persepsi/tanggapan oleh ahli-ahli dalam organisasi mengenai gelagat yang beretika dan bagaimana isu-isu etika perlu di atasi (Victor & Cullen, 1987). Dalam kajian ini IEK di definisikan sebagai suatu iklim ataupun suasana yang dibentuk dalam organisasi secara formal bagi mewujudkan suasana kerja yang beretika dan ia boleh diterima oleh semua ahli dalam organisasi ataupun jabatan kerajaan. Terdapat pelbagai jenis iklim etika dalam pelbagai bentuk kajian tetapi dalam kajian ini pengkaji melihat sembilan dimensi iklim etika yang wujud sepertimana yang dicadangkan oleh Victor & Cullen, (1988) dan digunakan oleh Maesschack (2004) dalam kajiannya di kalangan kakitangan awam di negaranya. Jenis iklim etika tersebut ialah kepentingan diri, kepentingan organisasi, keberkesanan/efisyen, persahabatan, kepentingan kumpulan, orientasi pelabur/ tonggak orientasi, moral peribadi, peraturan organisasi, undang-undang dan kepentingan awam.

1.6.3 Gelagat beretika/ Tingkahlaku etika.

Tingkahlaku etika ialah adakah ia diterima sebagai moral sama ada , 'baik' dan , 'betul' sebagai menentang kepada 'tidak baik' dan 'salah'. (Sims, R.R, 1992). Ini bermaksud tindakan seseorang individu yang melakukan tindakan sama ada di anggap bermoral atau tidak bermoral.

1.6.4 Kakitangan awam

Pekerja yang berkerja di bawah kawalan kerajaan disesebuah negara. (Wikipedia). Kakitangan awam dalam kajian ini ialah pekerja dari Kastam, JPJ dan Imigresen yang mewakili kakitangan kerajaan.

1.8 Pengenalan Ringkas Jabatan Kerajaan yang dipilih.

Sampel yang dipilih ialah kakitangan dari :

- Kastam Diraja Negeri Sembilan,
- Jabatan Pengangkutan Jalan, Negeri Sembilan
- Jabatan Imegresen Negeri Sembilan

1.8.1 Jabatan Kastam Diraja Negeri Sembilan.

Jabatan Kastam Diraja Malaysia merupakan sebuah agensi kerajaan yang bernaung di bawah Kementerian Kewangan Malaysia. Ia dipertanggungjawabkan untuk memungut hasil melalui cukai tidak langsung dan menyelia perkembangan perdagangan dan perindustrian sejajar dengan kemajuan negara yang semakin pesat membangun, serta mengawal dan mempertahankannya daripada sebarang penyelewengan dan penyeludupan dalam usaha membendung kebocoran hasil dan juga memelihara kepentingan ekonomi, sosial dan keselamatan negara.

Pungutan hasil dilaksanakan dengan memungut duti import, duti eksport, duti eksais, levi keuntungan luar biasa, cukai jualan dan cukai perkhidmatan. Disamping itu, jabatan ini juga turut menjalankan tugas-tugas penguatkuasaan dan memberi khidmat nasihat berkaitan peraturan dan prosidur yang terlibat secara langsung dengan percukaian dan perkastaman.

JKD Negeri Sembilan diberi tanggungjawab untuk mengawal dan memantau pelesen-pelesen di daerah Seremban, Kuala Pilah, Tampin, Port Dickson, Jempol, Jelevu dan Rembau.

Seperti mana Jabatan Kastam Diraja Malaysia yang lain, JKD Negeri Sembilan menguatkuasakan perintah dan peraturan berdasarkan kepada akta-akta yang diperuntukkan oleh undang-undang. Di antara akta dan prosedur tersebut adalah Akta Kastam 1967, Akta Eksais 1967, Akta Cukai Jualan 1972, Akta Cukai

Perkhidmatan 1975, Akta Dadah Berbahaya 1952, Akta Memperbaharui Undang-Undang (Penghapusan Samsu Haram) 1976, Akta Zon Bebas 1971, Akta Levi Kenderaan 1983, Akta Keuntungan Luar Biasa 1998, Prosedur Eksais, 1993.

Jabatan harus memastikan pelaksanaan undang-undang yang ditadbir adalah betul dan telus. Disamping itu jabatan turut bertanggungjawab meningkatkan pengetahuan awam dan pelesen tentang kepentingan undang-undang yang terlibat dan meningkatkan pematuhannya. Jabatan perlulah memberikan perkhidmatan yang professional dan berkualiti seperti yang digariskan di dalam Piagam Pelanggan. Ini menjelaskan bahawa Jabatan Kastam Di Raja menerapkan ciri-ciri dan iklim etika di dalam organisasi.

1.8.2 Jabatan Pengangkutan Jalan (JPJ)

Jabatan Pengangkutan Jalan (JPJ) adalah Jabatan di bawah Kementerian Pengangkutan yang bertanggungjawab menyediakan perkhidmatan kaunter dalam urusan berkenaan dengan kenderaan dan lesen memandu serta menguatkuasa Akta Pengangkutan Jalan 1987 ke arah mewujudkan pemandu yang kompeten dan kenderaan yang selamat. Sebagai Agensi Kerajaan yang mempunyai pelanggan kaunter yang paling ramai, JPJ sentiasa terdedah dengan pelbagai cabaran dan rintangan dalam usaha untuk memberi perkhidmatan yang cemerlang secara berterusan dalam suasana yang kian berubah.

Objektif JPJ adalah :

- Mendaftar dan melesen semua jenis kenderaan bermotor
- Menguji dan melesen pemandu
- Menguatkuasa undang-undang jalan raya
- Mengutip hasil dan memberi perkhidmatan kaunter
- Mengawalselia aktiviti pemeriksaan kenderaan yang telah diswastakan.

Selaras dengan perkembangan teknologi maklumat, Jabatan Pengangkutan Jalan Negeri Sembilan telah dipilih salah satu daripada dua buah pejabat Jabatan pengangkutan Jalan untuk melaksanakan projek perintis mulai 17 November 1992 dibawah projek pengkomputeran Jabatan Pengangkutan Jalan.

Projek ini akan meningkatkan lagi kecekapan ahli-ahli organisasi untuk berhadapan dengan pelanggan dengan lebih efisien. Kecekapan sistem yang wujud membolehkan ahli-ahli organisasi berkhidmat dengan lebih cemerlang ketika berhadapan dengan pelanggan. Mereka akan lebih bersikap mesra dan memberi kerjasama yang lebih sempurna. Sistem ini juga memantau keadaan ahli-ahli organisasi untuk berkhidmat dengan lebih jujur dan beretika.

1.8.3 Jabatan Imigresen Negeri Sembilan

Jabatan Imigresen ditubuhkan bertujuan untuk mengeluarkan pasport atau dokumen perjalanan kepada warganegara dan penduduk tetap. Jabatan juga berfungsi sebagai

jabatan yang mengeluarkan Visa, Pas dan Permit kepada warganegara asing yang memasuki Malaysia. Selain daripada itu, Jabatan bertindak untuk mengawalselia pergerakan keluar/masuk warganegara di pintu masuk yang diwartakan dan juga menguatkuasa akta/peraturan Imigresen dan Akta Pasport.

Jabatan juga berwawasan untuk menjadi sebuah jabatan yang terbaik dalam Kementerian Dalam Negeri. Jabatan juga bercita-cita untuk mencapai perkhidmatan bertaraf, "World Class" mulai tahun 2000.

Misi dan objektif jabatan ialah ingin mencapai perkhidmatan berkualiti di peringkat yang akan sentiasa menyakinkan orang ramai yang berurusan dengan jabatan dan menguruskan hal-hal Imigresen selaras dengan kepentingan negara. Jabatan ini amat menitik beratkan nilai-nilai etika terutama sekali apabila berurusan dengan pelanggan dari dalam dan luar negara.

Slogan yang diguna pakai oleh jabatan ialah, "mesra, amanah dan tegas serta khidmat dengan senyuman". Ini bermakna jabatan ini bekerja dalam situasi yang berkehendakkan ahli-ahli organisasi berkhidmat secara jujur dan amanah.

Pemilihan sampel di atas adalah berdasarkan kepada permasalahan etika yang sering diperkatakan yang melibatkan jabatan yang dipilih dan juga pemilihan di negeri tersebut adalah berdasarkan pucuk pimpinan baru di Negeri Sembilan dan ucapan Menteri Besar

Negeri Sembilan yang bercita-cita untuk menghapuskan sindrom kelakuan tidak beretika dalam pentadbiran negeri dan kerajaan.

1.9 Penutup

Dalam bab 1, apa yang disentuh ialah Pengenalan kepada kajian, pernyataan masalah, persoalan kajian, objektif kajian, kepentingan kajian, skop kajian, definisi konsep yang terlibat dan Pengenalan ringkas mengenai jabatan kerajaan yang terpilih. Bab seterusnya, akan membincangkan mengenai sorotan kajian yang lepas. Hasil daripada sorotan kajian dan teori-teori yang terlibat, maka hipotesis kajian akan dibentuk dalam bab yang berikut.

BAB 2 :
PEMBENTUKAN TEORI DAN HIPOTESIS KAJIAN.

2.0 Pendahuluan.

Bab ini akan membincangkan definisi setiap konsep. Teori-teori yang berkaitan (teori tingkahlaku etika dan iklim etika kerja (IEK), kajian-kajian lepas berhubung dengan IEK dan tingkahlaku etika dan kajian-kajian demografi dengan tingkahlaku etika.

Mengkaji bidang etika adalah sukar dalam pelbagai situasi kerana keputusan yang akan diperolehi akan melibatkan sikap dan gelagat dan memberi kesan terhadap elemen etika. Elemen etika sering dikaitkan dengan sikap dan gelagat individu di mana ia dinilai dari segi perilaku yang di tunjukkan oleh seseorang individu itu. Selaras dengan definisi etika itu sendiri di mana istilahnya sering dikaitkan dengan persoalan untuk menentukan sama ada sesuatu tindakan itu betul atau salah, bermoral atau tidak bermoral dan adil atau tidak adil (Du Brin, 1994).

Bagi memahami kelakuan ataupun gelagat etika dalam organisasi, perlulah kita mulakan dengan mengenali apa itu etika.

2.1 Apa itu Etika?

Ramai yang memperkatakan tentang etika tetapi tidak mengetahui secara jelas apa yang dimaksudkan dengan etika. Bagi memahami maksud etika, perlulah memahami konsep moral. Moral mengikut saintis ialah merujuk kepada kepercayaan asas mengenai apa yang dikatakan dengan betul atau salah, baik atau buruk (Greenberg, 2005). Sumber yang paling penting menurut Greenberg (2005), mengenai nilai moral ini ialah latar belakang bangsa dan agama, kepercayaan dan latihan yang diterima. Setiap individu mempunyai moral yang berbeza. Contohnya kita telah mempercayai bahawa menolong itu adalah satu perkara yang baik dan betul manakala mencederakan orang itu merupakan sesuatu yang salah.

Berdasarkan kepada kepercayaan ini, seseorang itu dapat mempengaruhi keputusan yang dibuat dan tindakan yang akan dilakukan. Ukuran ini yang dinamakan dengan istilah "*etika*". Menurut "*Ethics Resources Center*"(2003), etika merupakan satu ukuran kelakuan yang memandu individu membuat sesuatu keputusan dan bergelagat (Contohnya, tidak mencuri itu merupakan ukuran etika seseorang). Definisi etika menurut Du Brin (1994) ialah sering dikaitkan dengan persoalan untuk menentukan sama ada sesuatu tindakan itu betul atau salah, bermoral atau tidak bermoral dan adil atau tidak adil.

Dengan pemahaman ini, ada saintis organisasi berpendapat bahawa etika individu itu bermula dari individu itu sendiri dan organisasi tempat individu itu bekerja merupakan

satu tempat untuk melatih etika individu. Dalam erti kata lain, individu akan bersikap beretika apabila dia memasuki tempat dia bekerja (Greenberg, 2005).

Dengan ini organisasi perlulah bertanggungjawab dalam menyediakan ukuran gelagat atau kelakuan dan memupuk gelagat yang beretika di kalangan pekerja serta akan memastikan mereka mematuhi ukuran etika yang telah ditetapkan. Hanya organisasi sahaja yang dapat menetapkan gelagat etika individu ditempat kerja. Tidak mustahil bahawa jika ketua organisasi itu dapat memastikan dan menentukan gelagat etika pekerjanya di anggap sebagai sebahagian daripada ukuran satu sistem pengurusan yang baik. Ia disokong dengan pernyataan dari naib presiden etika di General Dynamic, Kent Druyversteyn Formarn, yang mengatakan "*Ethics is about conduct.*"

2.2 KENAPA PERLU GELAGAT ETIKA?

Secara logiknya, individu yang mempunyai gelagat yang beretika akan menjadikan seorang itu disegani dan dihormati. Kesan gelagat beretika ini akan memberi satu kepuasan apabila bekerja. Tingkahlaku beretika ini juga penting bukan sahaja kepada pekerja malah terhadap pengurusan atasan. Sebagai contohnya Syarikat Levi Strauss merupakan sebuah syarikat yang telah melatih individu pekerjanya menjadi seorang yang beretika dengan meletakkan beberapa peraturan di dalam syarikat (Greenberg, 2005). Hasilnya syarikat telah dikenali sebagai sebuah syarikat yang mempunyai nilai yang bermakna terhadap pelanggannya. Tindakan syarikat ini menjadikan ia sebuah syarikat yang boleh dipercayai sepenuhnya oleh pelanggannya.

Menurut Greenberg (2005) lagi, mengatakan sebuah syarikat yang beretika merupakan sebuah perniagaan yang baik. Dalam erti kata lain, jika bersikap tidak beretika mungkin akan memberi satu faedah yang dapat dinikmati pada masa yang singkat tetapi jika bersikap etika ia akan memberi faedah yang berterusan kepada syarikat. Faedah yang diperolehi sekiranya beretika menurut Greenberg ialah syarikat boleh meningkatkan kejayaan dari segi kewangan, mengurangkan kos, mengubah reputasi syarikat dan meningkatkan keupayaan syarikat untuk menarik perhatian pekerja dan mengurangkan kadar tukar ganti pekerja.

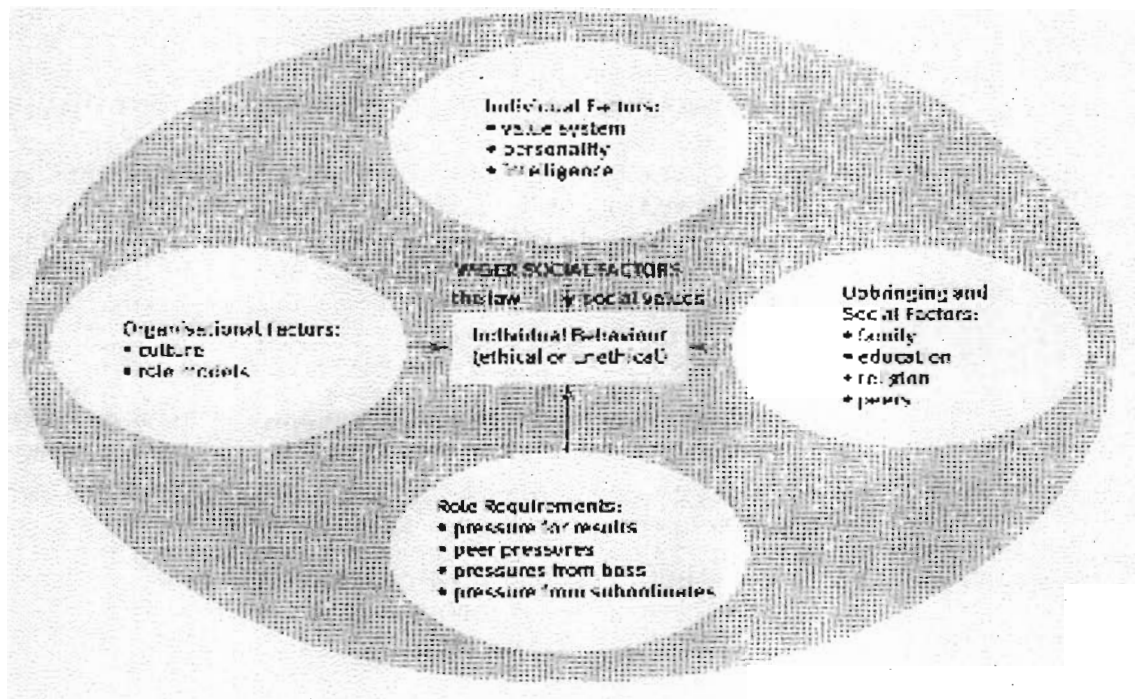
Oleh itu, wajarlah kajian ini dibuat bagi melihat keberkesanan organisasi dalam membentuk etika pekerja. Disimpulkan disini bahawa pentingnya seseorang individu itu berkelakuan etika untuk kepentingan diri dan organisasi.

2.3 FAKTOR-FAKTOR PEMBENTUKAN TINGKAHLAKU BERETIKA

Banyak kajian mengenai etika yang mengfokuskan kepada faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku etika dalam organisasi. Kebanyakan model pembuat keputusan mencadangkan perilaku etika dipengaruhi oleh kombinasi karakter individu seperti pembentukan nilai dan moral dan faktor-faktor keadaan seperti sistem ganjaran, peraturan dan kod (Ferrell, Gresham, dan Fraedrich, 1989, Jones, 1991; Trevino, 1986).

Merujuk kepada Rollinson (2005), beliau telah dapat mengenalpasti faktor-faktor yang mempengaruhi gelagat individu sama ada beretika atau tidak beretika adalah terlalu luas.

Walaupun bagaimanapun, tidak semua faktor-faktor tersebut dapat membantu individu untuk menunjukkan gelagat beretika dalam konteks organisasi. Antara yang dikenalpasti sebagai faktor yang mempengaruhi etika individu ialah (i) Faktor individu (sistem nilai, personaliti dan kebijaksanaan) (ii) Didikan dan faktor sosial (keluarga, pendidikan agama dan rakan-rakan) (iii) Keperluan peraturan (tekanan untuk membuat keputusan, tekanan dari rakan sejawat, tekanan dari majikan dan tekanan dari subordinat) (iv) Faktor organisasi (budaya dan model ikutan (ketua)) (Lihat rajah 2.1).



(Sumber Rolinson, 2005)

Rajah 2.1 : Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkahlaku etika)

2.3.1 Faktor Individu

Karakter seseorang individu adalah seperti personaliti, darjah kepintaran dan nilai dalam melakukan tingkahlaku yang beretika adalah sebahagian daripada gelagat individu. Sebagai contoh kelakuan authoritarianisme dan Machiavellianisme. Faktor-faktor individu tersebut akan mempengaruhi kelakuan seseorang individu itu.

2.3.2 Faktor latarbelakang sosial dan didikan semasa kecil.

Faktor sosial merupakan satu faktor yang paling mempengaruhi kedudukan etika seseorang itu. Ia berkaitan dengan apa yang dipelajari oleh individu itu semasa kanak-kanak lagi. Contohnya tingkahlaku etika itu dipelajari dari keluarga, rakan sebaya, guru disekolah, agamanya dan pendidikan yang diterima semasa kanak-kanak. Pengaruh ini yang akan memberi kesan kepada tingkahlaku seseorang itu apabila dewasa. Teori dari Freudian (Freud,1940), menekankan bahawa individu, "*superego*" (iaitu satu aspek personaliti) adalah di perolehi daripada pendidikan individu semasa kecil. Ini disokong lagi dengan hasil kajian dari Kohlberg (1968) dan Wright (1971) yang telah menunjukkan bahawa moral itu dipengaruhi kuat oleh pengalaman sosial masa kecil atau permulaan hidup.

2.3.3 Faktor Keperluan Peranan

Peranan seseorang individu itu juga mempengaruhi etika seseorang. Contohnya peranan individu itu ditempat kerja yang memberi tekanan kepada individu tersebut akan bertindak sebagai sama ada etika atau tidak beretika. Konsep peranan ini boleh dilihat di dalam organisasi. Misalnya tekanan yang diberi oleh seorang majikan kepada subordinatnya, tekanan kerja yang diberi oleh rakan sekerja dan tekanan yang diberikan oleh tanggungjawab seseorang individu dalam melakukan tugas. Kesemua pengaruh ini akan mempengaruhi etika seseorang yang telah dibentuk semasa kecil. Mungkin seseorang itu akan bertindak diluar ukuran etika dan bertindak sebagai tidak beretika di dalam organisasi disebabkan oleh faktor peranan ini. Adakalanya, individu itu berada di garisan etika apabila diluar organisasi.

2.3.4 Faktor Organisasi.

Faktor organisasi juga adalah sebahagian daripada faktor yang mempengaruhi etika seseorang. Kebanyakan organisasi menjangkakan bahawa seseorang individu itu berkelakuan adalah disebabkan oleh rakan sekerja dan budaya organisasi. Sebagai contoh, budaya organisasi dan tindakan ketua sebagai model akan membantu individu menjadi seorang yang beretika disamping kod etika yang di perkenalkan (Trevino dan Bart, 1992).

2.3.5 Faktor Persekitaran.

Terdapat banyak faktor selain faktor di atas secara langsung mempengaruhi perjalanan organisasi dan gelagat individu. Contohnya undang-undang dan nilai masyarakat itu sendiri. Malaysia sendiri telah membentuk masyarakat yang beretika dengan mempekenalkan beberapa undang-undang seperti undang-undang jenayah, syariat, sivil dan sebagainya bagi membentuk seseorang masyarakat individu itu. Kerajaan Malaysia juga mempekenalkan beberapa kempen seperti kempen berbudi bahasa yang di tayangkan di media elektronik bagi kesedaran etika.

Daripada kelima-lima faktor ini, pengkaji akan mengkaji faktor organisasi dalam membentuk gelagat seseorang individu itu. Faktor organisasi yang ingin dikaji ialah iklim etika kerja dalam mempengaruhi etika kelakuan pekerja di sektor kerajaan.

2.4 TEORI-TEORI PEMBENTUKAN KELAKUAN BERETIKA DAN MODEL PEMBENTUKAN TINGKAHLAKU BERETIKA .

Berdasarkan kepada definisi etika yang dijelaskan telah menunjukkan bahawa moral dan etika mempunyai hubungan yang rapat. Jika moral boleh diterangkan sebagai satu sistem nilai yang berkaitan dengan ukuran yang dimaksudkan sebagai Baik vs Jahat dan Betul vs Salah (Stout & Weiss,1994), manakala etika pula adalah satu aplikasi dari prinsip moral melalui pembuatan keputusan dan tindakan .

Pelbagai asas telah digunakan sebagai menentukan nilai etika. Mengikut Harsen (1992), dalam kajiannya telah menunjukkan bahawa kebanyakan orang mengasaskan nilai etika berlandaskan kepada lima falsafah utama iaitu deontologi, utilitarianisme, realtivisme, egoisme dan keadilan yang telah dibincangkan sejak berabad lama. Collins dan O'Rourke (1994) telah menjelaskan lima teori kelakuan etika iaitu:

Egoisme yang gelagatnya dikaitkan dengan sifat kepentingan diri atau kepentingan individu tertentu. Gelagatnya dipandu oleh kepercayaan bahawa sekiranya gelagatnya itu boleh memberi kepentingan kepadanya dalam jangka masa panjang, ia di anggap betul (Stout & Weiss,1994). Merujuk kepada Schermerhon (2005), egoisme juga dinamakan sebagai pandangan individualisme.

Relativisme pula menekankan kepada nilai etika amat bergantung kepada budaya dan individu berkenaan. Ianya amat bergantung kepada apa yang dirasakan betul oleh individu berkenaan ataupun budaya persekitaran sendiri yang menentukannya dan nilainya ini boleh berubah mengikut keadaan (Stout & Weiss,1994).

Utilitarianisme lebih mementingkan kesan atau akibat sesuatu tindakan. Ini berasaskan bahawa sesuatu tindakan itu betul dan bermoral jika ia memberi kesan yang baik lebih daripada yang buruknya kepada masyarakat atau orang lain. (Stout & Weiss, 1994). Contohnya seseorang akan menerima rasuah kerana untuk pembangunan bandar yang memberi kepentingan kepada masyarakat sekeliling. Walaupun ia dianggap salah tetapi

ia telah memberi kepentingan yang besar kepada masyarakat dan ini dianggap betul. Schermerhon (1995) menamakan teori ini sebagai pandangan utilitarian.

Keadilan pula menerangkan kepada konsep meletakkan sesuatu kena pada tempatnya sama ada ianya merupakan kos ataupun faedah kepada yang berhak (Beauchamp & Bowie, 1983). Gelagat etika ini menjadikan ia lebih bersifat adil dan saksama. Schermerhon (1995) merujuk teori sebagai pandangan keadilan.

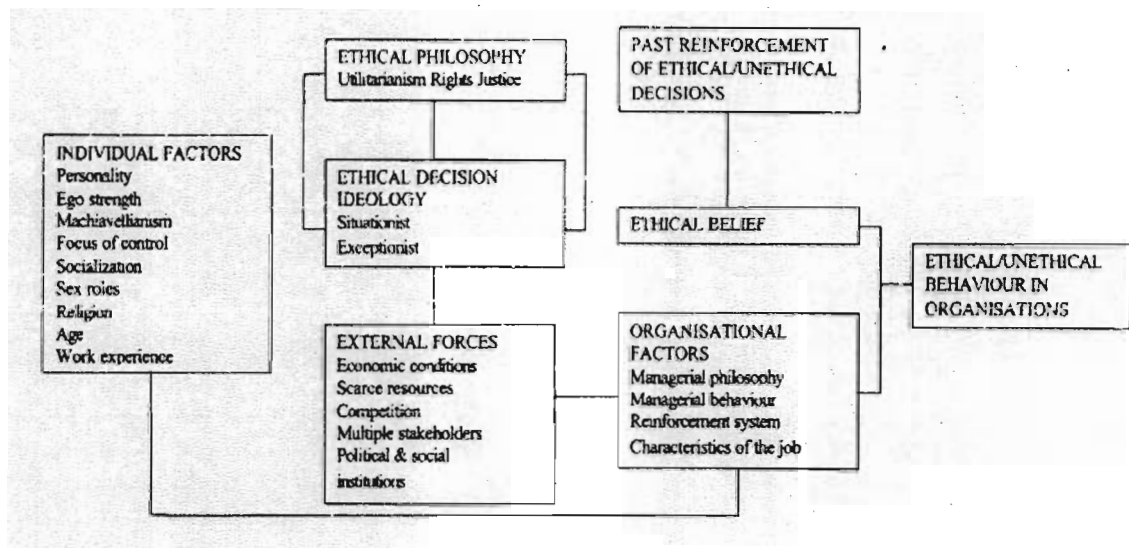
Manakala, deontologi berpegang kepada konsep bahawa tugas dan tanggungjawab adalah terikat dengan konsep baik atau buruk. Baik atau buruk sesuatu tindakan itu tidak tertakluk kepada akibat tindakan tersebut. Sebaliknya ia menekankan tentang pentingnya motif dan ciri tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau agennya (Beauchamp & Bowie, 1983). Teori ini juga dikenali sebagai pandangan “moral-rights” (Schermerhon, 1995).

Peringkat yang tertinggi di antara kelima-lima teori ini ialah falsafah “Deontologi”. Pendekatannya lebih kepada keputusan yang dibuat melihat dari hak asasi manusia dan membina nilai dengan bagaimana seseorang itu diperlakukan dengan betul (Stout & Weiss, 1994). Deontologi juga merujuk kepada apa yang betul dan patut dilakukan dengan betul, manakala gelagat utilitarianisme lebih kepada melakukan perkara betul ataupun salah untuk memberikan faedah kepada sejumlah besar individu ataupun masyarakat. Apabila dilihat daripada kelima-lima teori atau falsafah ini, jelas

menunjukkan bahwa kelakuan etika agak kurang ditonjolkan oleh teori egoisme dan relativisme.

2.5 MODEL TEORI GELAGAT ETIKA

Kajian yang dilakukan oleh Stead, Worrell dan Stead (1994), telah menjelaskan bahwa etika dipengaruhi kuat oleh faktor individu dan situasi (organisasi). Model gelagat etika tersebut boleh dilihat di dalam rajah 2.2



(Stead et. al ,1994 p.94)

Rajah 2.2 : Model Gelagat Etika

Mengikut Stead, et al (1994), model menjelaskan terdapat dua fasa yang penting dalam modelnya.

Fasa pertama adalah berkaitan hubungan di antara faktor individu dan pembentukan falsafah etika individu dan ideologi keputusan. Hubungan ini menjelaskan bahawa kepercayaan etika yang telah wujud dan bagaimana kepercayaan ini dipengaruhi oleh personaliti dan latarbelakang seseorang. Faktor individu adalah termasuk personaliti dan aspek sosialisasi (stead et al, 2004)

Personaliti dan latarbelakang seseorang itu merupakan faktor individu, pengkaji telah mencadangkan bahawa tiga personaliti telah diukur yang mana personaliti tersebut mempengaruhi gelagat etika iaitu ego, machiavellianisme dan kawalan tempat (Trevino, 1987).

Ego di definisikan oleh Trevino (1987), sebagai keupayaan individu untuk melibatkan diri dalam dalam aktiviti hala tuju diri dan mengurus situasi. Machiavellianisme pula adalah mengukur kepada gelagat untuk menipu (James and Arabba,1992). Manakala kawalan tempat adalah mengukur sama ada benar atau tidak kepercayaan individu bahawa kejayaan hidup ditentukan oleh tindakannya sendiri (dalam dirinya) ataupun dari segi nasibnya atau pengaruh dari orang lain yang berpengaruh dan institusi (luaran) (James dan Arabba, 1992).

Sosialisasi juga dilihat boleh mempengaruhi etika seseorang. Kajian mendapati bahawa peranan jantina, kepercayaan agama, umur dan pengalaman kerja serta bangsa boleh mempengaruhi keputusan etika yang dibuat oleh individu (Trevino, 1987).

Rangkaian norma dan prinsip etika dipegang sebagai falsafah etika seseorang. Simms (1992) telah mengenalpasti asas falsafah. Pertama ialah utilitarianisme. Konsep ini ialah satu kepercayaan bahawa etika boleh diaplikasikan dengan mempertimbangkan apa yang terbaik untuk semua. Falsafah yang kedua ialah hak individu. Falsafah ini mengfokuskan kepada hak perlindungan individu seperti hak untuk bertindak sesuatu, hak untuk bersetuju, hak untuk merelakan dan sebagainya. Falsafah yang ketiga ialah falsafah keadilan. Dalam sistem etika ia merupakan satu peluang kepada semua untuk mendapatkan kehidupan yang harmoni. Stead et al (1994) telah menyatakan bahawa individu dibenarkan untuk memilih salah satu falsafah di atas bagi membuat sebarang keputusan yang beretika.

Stead et al (1994) telah menyatakan bahawa individu mempunyai pertimbangan moral dan keputusan etika yang dibuat berdasarkan kepada pertimbangan moral yang ada pada diri mereka. Ia dinamakan ideologi keputusan beretika. Stead et al (1994) telah membahagikan ideologi tersebut kepada dua iaitu "situationist" dan "exeptionist". Kandungan "situationist" adalah terdiri daripada idealisme dan relativisme. Idealisme ialah yang berkaitan dengan darjah kepercayaan individu bahawa tingkahlaku etika selalunya memberi hasil yang baik. Kedua relativisme pula adalah darjah kepercayaan individu bahawa peraturan moral adalah di dalam "situationist".

Fasa yang kedua pula adalah berkaitan dengan faktor organisasi yang juga dipengaruhi oleh faktor-faktor luaran dimana dipercayai ia boleh mempengaruhi sistem etika seseorang. Interaksi ini yang membawa kepada tingkahlaku etika ataupun tidak beretika.

Ia perlu diletakkan di dalam minda seseorang bahawa tingkahlaku seseorang itu biasanya dipandu oleh ganjaran dan hukuman di mana ia akan mempengaruhi etika seseorang. (stead et al, 1994).

Mengikut kajian ini, iklim etika kerja berada dalam faktor organisasi. Faktor organisasi juga merupakan salah satu perkara yang penting dalam mempengaruhi tingkahlaku etika seseorang. Mengikut faktor organisasi ia dilihat bahawa falsafah pengurusan dalam organisasi adalah pengaruh yang utama terhadap tingkahlaku etika pekerja (Simms, 1992) di samping sistem yang terdapat dalam organisasi.

Dalam kajian berkaitan tingkahlaku etika, adalah perlu diketahui bahawa sekiranya tingkahlaku etika diingini maka pengukuran kejayaan, penilaian dan sistem ganjaran perlu diubahsuai untuk mendapatkan tingkahlaku beretika (Zyl & Lazanby, 2002). Sesetengah dimensi dalam suasana kerja boleh mempengaruhi tingkahlaku etika pekerja. Contohnya keadaan kerja yang memerlukan pekerja berinteraksi dengan pelanggan diluar organisasi akan lebih berhadapan dengan pelbagai dilema etika berbanding pekerjaan yang berada hanya dalam organisasi (stead et al, 1994).

Faktor luaran juga boleh mempengaruhi tingkahlaku etika. Contohnya keadaan ekonomi yang merundum boleh menyebabkan seseorang membuat keputusan yang tidak beretika bagi memperolehi sesuatu. Ini memberi makna tingkahlaku etika juga akan berubah kepada tidak beretika.

2.5.1 Teori Pembentukan Moral Lawrence Kohlberg

Apabila membicarakan tingkahlaku etika, maka perlulah ia dikaitkan ia dengan teori pembangunan moral Kohlberg yang telah lama popular. Pembangunan moral pada mulanya di definisikan oleh Piaget dan didefinisikan semula oleh Kohlberg yang bukan sahaja mendefinisikannya sebagai peningkatan pengetahuan tentang nilai budaya tetapi ia juga berkaitan dengan transformasi yang melibatkan gaya seseorang (Kohlberg & Hersh, 2001). Peringkat pembangunan moral Kohlberg dijelaskan dalam tiga tahap iaitu tahap prekonvensional, konvensional dan pascakonvensional. Ia adalah seperti berikut :

2.5.1.1 Peringkat Prekonvensional

Pada peringkat ini seseorang itu bertindak mengikut peraturan dan melabelkannya sebagai baik dan buruk, betul atau salah tetapi ia dijelaskan sebagai satu tindakan akibat daripada hukuman dan ganjaran ataupun dari segi kuasa seseorang yang telah menetapkan peraturan dan label. Peringkat ini telah dibahagikan kepada dua peringkat iaitu peringkat pertama sebagai hukuman dan kepatuhan (the punishment and obedience orientation) dan peringkat kedua, "the instrumental-relativist orientation". Tahap ini seseorang itu lebih bersifat individualistik.

2.5.1.2 Konvensional

Pada peringkat ini, ia adalah berkaitan dengan tanggapan keluarga, kumpulan atau masyarakat yang menerima sebagai nilai yang betul dan berdasarkan kepada akibat yang serta merta. Ini memberi maksud bahawa pada peringkat ini seseorang itu lebih menjaga hubungan dengan orang lain iaitu ingin menunjukkan rasa hormat kepada yang lebih berautoriti. Pada tahap ini juga seseorang itu bertindak mengikut undang-undang atau peraturan. Peraturan dan undang-undang di patuhi adalah untuk menjaga imej agar dipandang baik oleh orang lain dan juga dirinya sendiri. Dalam peringkat ini juga ia telah dibahagikan kepada dua peringkat iaitu peringkat ketiga: orientasi personaliti dalaman yang selari atau seperti, "good boy and nice girl" dan keempat : orientasi undang-undang dan peraturan.

2.5.1.3 Pascakonvensional.

Dalam peringkat ini ia lebih jelas didefinisikan sebagai nilai moral dan prinsip seseorang. Ini kerana pada peringkat ini seseorang membuat keputusan etika berdasarkan kepada prinsip dan moral yang sedia ada. Dua peringkat juga telah dibahagikan iaitu peringkat yang kelima: kontrak sosial dan orientasi kesahan dan keenam : orientasi keseluruhan prinsip etika.

Daripada tahap tersebut, maka terbentuk objektif yang pertama kajian iaitu ingin melihat tahap tingkahlaku etika di kalangan kakitangan awam.

2.6 PEMBENTUKAN TEORI DAN HIPOTESIS IKLIM ETIKA KERJA. (IEK)

Iklm etika kerja (IEK) merupakan subset kepada iklim organisasi (Organization climate). (Schneider, 1975). Oleh kerana IEK adalah subset kepada iklim organisasi, maka pengkaji akan memulakan rangkaian pengkajian dengan konsep iklim organisasi.

2.6.1 IKLIM ORGANISASI.

Konsep iklim organisasi telah popular sejak pertengahan tahun 1960an (Field & Abelson, 1982, Scheider, 1983, Schaider & Reichars, 1983). Terdapat banyak kajian dibuat mengenai iklim organisasi, antaranya ialah kajian dari Frehard & Gilmer (1964), Tagiuri & Litwin (1968), Hellriegel & Slocum (1974), Schneider (1975,1983), Powell & Butterfield (1978), Denison (1996), Verbeke, Volgering & Hesscls (1998). Kebanyakan kajian mereka adalah bermula dari dalam arena industri dan psikologikal organisasi dan ia berkembang kepada mengenalpasti pengaruh persekitaran terhadap motivasi individu dan gelagat. Perrnulaan kajian iklim organisasi ini dipanggil sebagai salah satu perkara penting untuk memasuki pemikiran psikologikal industri dan organisasi (Guion, 1973). Kebanyakan pengkaji dalam bidang ini akan menggambarkan iklim organisasi ini sebagai kunci kepada hubungan organisasi atau kumpulan dan individu (Field & Abelson, 1982).

2.6.2 DEFINISI IKLIM ORGANISASI.

Iklm organisasi definisinya dimulakan oleh Forehand dan Gilmer (1964) iaitu “Set karekteristik yang menjelaskan tentang organisasi tersebut dan membezakan organisasi dengan organisasi lain. (b) jika dibandingkan dengan, “enduring overtime”; dan (c) mempengaruhi gelagat / kelakuan ahli dalam organisasi”.

Tagiuri (1968) mengembangkan lagi definisi tersebut dengan mengatakan bahawa iklim organisasi sebagai :-“Kualiti persekitaran dalaman organisasi di mana : (a) ia berdasarkan kepada pengalaman diri. (b) mempengaruhi tingkahlaku / gelagat dan (c) boleh dijelaskan dalam nilai terma yang beberapa set karakter/ ciri-ciri sesebuah organisasi.”

Hellriegel dan Slocum (1974) menambahkan lagi idea definisi iklim etika dengan perkataan subsistem. Definisi beliau ialah Iklm organisasi merujuk kepada satu set ciri-ciri yang dirasakan ia mengenai organisasi tersebut atau satu subsistem di mana ia dirangsangkan daripada cara/langkah bagaimana organisasi dan/ atau subsistem boleh berhubung/ berkomunikasi dengan ahli-ahli organisasi dan persekitarannya.

Daripada definisi di atas, iklim organisasi adalah merupakan kualiti persekitaran sesebuah organisasi dan ia juga sebagai pengukuran yang boleh mempengaruhi gelagat individu / gelagat dalam organisasi. Vandsant (2001) telah menyatakan bahawa iklim organisasi akan lebih sukar daripada yang dilihat. Kesukarannya adalah cuba mengasingkan konsep dan isu-isu methodologi.

2.6.3 DEFINISI IKLIM ETIKA KERJA

Terdapat pelbagai definisi IEK. IEK telah diperkenalkan oleh Bant Victor & John Cullen pada akhir tahun 1980s. IEK mengikut definisi mereka ialah

perkongsian persepsi/tanggapan oleh ahli-ahli dalam organisasi mengenai gelagat yang beretika dan bagaimana isu-isu etika perlu di atasikan. (p.51).

Scheider (1975) meletakkan iklim etika kerja sebagai:-

“Ia berkaitan dengan psikologi yang memberi makna atau maksud dan menjelaskan tentang masyarakat akan bersetuju dengan sistem dan prosedur yang di amalkan.” (474p.)

Schneider dan Rentsch (1988) pula mencadangkan bahawa iklim etika kerja adalah satu mesej yang di terima oleh ahli dalam organisasi melalui polisi organisasi, prosedur dan sistem”.

Manakala definisi dari Kelley & Dorsch (1991) mencadangkan bahawa iklim etika ialah:-

“Sikap yang lazim mengenai peraturan / piawai firma / organisasi berkaitan dengan gelagat yang bersesuaian di dalam firma / organisasi.” (p.56)

Cohen (1995 (a)) mendefinisikan iklim moral/etika sebagai :-

“ Perkongsian persepsi yang lazim terdapat dalam peraturan organisasi untuk mengatasi isu yang terdapat dalam komponen moral/etika. “ (p.386)

Cohen (1995(b)) telah merumuskan melalui penyelidikan ke atas iklim etika sebagai ;-

- (a) Iklim moral adalah pembolehubah pengantara berfungsi sebagai proses organisasi untuk mempengaruhi gelagat pekerja.
- (b) Iklim moral sebagai tindakbalas pihak pengurusan.
- (c) Iklim moral yang berbeza boleh wujud dalam organisasi yang sama.
- (d) Iklim moral merujuk kepada kriteria yang khusus mengenai minat terhadap aktiviti-aktiviti berkaitan dengan moral dan
- (e) Iklim moral adalah multidimensi. (p.387)

Victor & Cullen (1988) mencadangkan bahawa iklim etika kerja dalam organisasi membantu ahli organisasi untuk menentukan

“penerimaan sesuatu yang telah ditetapkan, dilarang dan dibenarkan berkaitan moral dalam organisasi.” (p.101)

Daripada definisi yang diberikan oleh beberapa orang penyelidik yang lepas, maka bolehlah disimpulkan bahawa Iklim etika kerja (IEK), dibentuk dalam organisasi secara formal bagi mewujudkan suasana kerja yang beretika dan ia boleh diterima oleh ahli dalam organisasi.

2.7 DIMENSI IEK

Mengikut Victor & Cullen (1987, 1988), IEK mempunyai 2 dimensi iaitu dimensi kriteria etika (ethical criterion) dan Analisa Lokus (Locus analysis). Dimensi Kriteria etika telah menggunakan teori falsafah moral dari William dan fisiologi moral dari Kohlberg (Vandsant, 2001).

Dimensi kriteria etika merujuk kepada tiga kelas utama dalam teori etika yang dijumpai dalam teori pembangunan moral Kohlberg iaitu egoisme (egoism), kebajikan (benevolent) dan prinsip (principle). Manakala dimensi analisa lokus merujuk kepada kumpulan utama iaitu individu, lokal dan kosmopolitan yang mengenalpasti punca pertimbangan moral yang digunakan untuk diaplikasikan dalam kriteria etika ketika organisasi membuat sebarang keputusan dan atau perkara yang perlu dilihat dalam pembuatan keputusan (Victor & Cullen, 1988).

Analisa lokus individu, mengenalpasti sumber pertimbangan moral dikalangan individu. Analisa lokus lokal pula mengenalpasti sumber sesuatu pertimbangan moral di peringkat organisasi manakala analisa lokus kosmopolitan merujuk kepada pertimbangan moral diluar organisasi.

Menurut Victor & Cullen (1988), kedua-dua dimensi ini telah membentuk sembilan jenis iklim etika. Victor & Cullen telah membina soal selidik berkaitan dengan iklim etika ini

dengan menggunakan enam skala likert bermula dari tersangat tidak benar ke tersangat benar. Sembilan dimensi tersebut boleh dilihat di dalam rajah 2.3.

Analisa Lokus Kriteria Etika	Individu	Lokal	Kosmopolitan
Egoisme	Kepentingan Diri (Self- Interest)	Kepentingan Organisasi (Organisational Interest)	Keberkesanan (Efficiency)
Kebajikan (Benevolent)	Persahabatan (Friendship)	Kepentingan Kumpulan (Team Interest)	Orientasi Pelabur (Stakeholder Orientation)
Principle	Moral Peribadi/Diri (Personal Morality)	Peraturan Organisasi (Organisational Rules)	(9 a) Undang -undang (Laws) Kepentingan Awam (Public Interest) (9 b)

Sumber dari Maesschack (2004)

Rajah 2.3: 9 Jenis Iklim Etika

Maesschack (2004) telah menggunakan kesembilan iklim etika yang dibentuk oleh Victor & Cullen (1988) dalam kajiannya untuk menguji etika kakitangan awam di negaranya. Jenis iklim etika yang digunakan oleh Maeschack juga digunakan oleh penyelidik untuk diuji di dalam perkhidmatan awam di Negeri Sembilan.

Kriteria etika *egoisme* bertumpu kepada kepentingan diri individu manakala analisa lokus mengenalpasti terma ‘sendiri’ di mana kepentingan diri digunakan sepenuhnya. IEK yang pertama ialah kepentingan diri. Di dalam “Kepentingan diri”, individu yang

berada di dalamnya akan menerima apa yang dijangkakan oleh diri mereka sendiri. Dalam erti kata lain, individu menerima suasana yang memberi keuntungan pada mereka. Sebagai contoh, individu yang membuat keputusan biasanya akan memilih alternatif yang memberi kesan kepada kepuasan dan kehendak diri sendiri dan mengabaikan kepentingan dan kehendak orang lain. (Parboteeah & Cullen, 2003).

IEK yang kedua dikenali sebagai kepentingan organisasi. Ia berada dalam dimensi lokal dan egoisme. Kepentingan organisasi menumpukan secara maksimum kepentingan untuk organisasi. Victor & Cullen (1988) telah merujuknya kepada “Keuntungan syarikat” tetapi Maesschalck (2004) merujuknya kepada kepentingan organisasi. Penyelidik juga merujuk kepada apa yang disarankan oleh Maesschalck kerana ia lebih tepat dengan kajian di sektor awam.

Manakala analisa lokus kosmopolitan dan egoisme menjumpai IEK dari segi keberkesanan. Ia merupakan IEK jenis ketiga. Ia lebih mempertimbangkan ekonomi dan sektor awam ataupun lebih jelas ialah ‘kepentingan masyarakat sekeliling’. Jenis iklim etika di dalam dimensi ini dilabelkan sebagai “efficiency” ataupun “iklim keberkesanan”.

Dari ketiga-tiga iklim ini, jelas menunjukkan bahawa ia memaksimumkan kepentingan (individu, organisasi dan masyarakat/pelanggan). Sebarang keputusan yang dibuat akan mengutamakan sebelum memikirkan apa akibat daripada keputusan tersebut.

Bagi kriteria etika kebajikan (benevolence), iklim yang wujud bukan sahaja untuk kepentingan diri malah melihat juga kepada orang lain. Maksudnya disini, sesiapa yang

berada di dalam dimensi kriteria kebajikan, tidak hanya mementingkan kehendak diri malah bertanggungjawab terhadap kesan keputusan yang telah dibuat yang boleh memberi kesan terhadap orang lain. Analisa lokus pula mengenalpasti pertimbangan yang berkaitan. Kriteria etika kebajikan dan analisa lokus individu telah mewujudkan iklim jenis persahabatan. Ia merupakan IEK yang keempat. Dalam iklim ini, individu akan mengambil kira individu lain ketika membuat sebarang keputusan, tanpa mengira organisasi atau pelabur. (Parboteeach dan Cullen, 2003). Dalam peringkat lokal pula, kriteria etika kebajikan ini akan mengambil kira pula kepentingan kumpulan yang terdapat di dalam organisasi seperti pasukan kerja (Victor & Cullen, 1988) dan ia dinamakan sebagai “kepentingan kumpulan”. Manakala dalam peringkat kriteria kosmopolitan, tindakan seseorang itu lebih kepada diluar organisasi iaitu termasuk individu dan hubungan organisasi dengan orang awam (pelanggan, pemborong dll di luar organisasi) dan juga pelanggan dalaman iaitu di kalangan kakitangan sektor awam. Iklim ini dilabelkan sebagai ‘orientasi pelabur’ kerana kakitangan awam dalam iklim ini mengambil kira tindakan yang telah mereka lakukan terhadap pelabur/pelanggan di mana wujud interaksi di antara mereka dan ia merupakan IEK yang keenam.

Bagi mereka yang mengaplikasikan kriteria etika ‘prinsip’ (Principle), mereka akan membuat keputusan dengan mempertimbangkan undang-undang dan peraturan serta prinsip ketika berhadapan dengan isu etika (Maesschack, 2004). Analisis lokus untuk dimensi individu bagi kriteria etika prinsip, iklimnya dilabelkan sebagai moral Peribadi atau diri sendiri. Dalam jenis iklim ini, ia lebih bersikap bebas dan berprinsip dan ia merupakan IEK yang ketujuh.

Mengikuti Maesschalck (2004), iklim moral Peribadi ini merujuk kepada prinsip yang terhad, pertimbangan yang deontologi mengenai isu-isu etika. Mengenalpasti iklim sebagai moral Peribadi memberi maksud mereka yang berada di dalam iklim/suasana ini akan membuat keputusan juga berdasarkan kepada budi bicara ataupun moral Peribadi dan juga merujuk kepada piawaian-piawaian yang lain.

Jika mengikuti Bouckaert & Vandenhove (1996) pula merujuk iklim ini sebagai konsep inovasi. Bouckaert & Vandenhove (1996), telah melabelkan iklim ini sebagai 'iklim etika inovasi'. Konsepnya mengatakan bahawa dengan suasana atau iklim organisasi tersebut menggalakkan pekerja lebih berinovatif dan kreatif. Menurut mereka lagi, individu pekerja di dalam iklim ini adalah menjadi aset kepada organisasi dan lebih bertanggungjawab dalam organisasi. Mereka juga menjangkakan bahawa dalam iklim ini pekerja akan lebih bebas memilih tindakan yang lebih beretika (Moral Peribadi) dan mereka akan lebih berinovatif dan kreatif serta dihargai.

Manakala bagi dimensi kriteria etika prinsip dan local, Victor dan Cullen (1988) telah melabelkan ia sebagai "peraturan organisasi" dan ia merupakan IEK yang kelapan. Iklim ini memberi makna peraturan dan undang-undang organisasi yang boleh diterima dalam birokrasi organisasi, pekerja akan mengikut undang-undang dan peraturan organisasi.

Seterusnya dalam dimensi analisa lokus untuk kosmopolitan, prinsipnya mestilah diluar organisasi dan lebih hampir dengan masyarakat. Mereka yang terlibat dalam iklim ini

akan membuat keputusan bukan sahaja peraturan organisasi tetapi undang-undang yang telah wujud di luar organisasi.

Victor dan Cullen (1988) telah mengariskannya kepada dua sel iaitu sel yang pertama berkaitan dengan undang-undang dan sel yang kedua ialah kepentingan awam. Undang-undang disini merujuk kepada semua peraturan dan undang-undang dalam organisasi. Contohnya, perjanjian buruh dan kod profesional. Ini amat berkaitan dengan kakitangan awam.

Sel yang kedua pula ialah kepentingan awam dan amat berkaitan dengan sektor awam. Iklim etika ini menyokong kepada kepentingan awam. Kepentingan awam yang dimaksudkan disini termasuklah prinsip keadilan, ekuiti dan neutraliti. Di dalam iklim etika ini, ia lebih kepada mementingkan kepentingan awam berbanding kepentingan yang lain. Ia adalah IEK yang kesembilan atau yang terakhir.

2.8 Kajian-Kajian Lepas Menggunakan ECQ (Ethical Climate Questionnaire)

ECQ telah dibina oleh Victor dan Cullen (1987) dan telah digunapakai oleh ramai pengkaji yang ingin mengkaji iklim etika di dalam organisasi. Pengkaji telah menggunakan soal selidik dari Maesschalck (2004) yang telah menyesuaikan ECQ dari Victor dan Cullen (1987) untuk digunakan bagi menguji organisasi kerajaan. ECQ telah banyak digunakan bagi menguji pelbagai iklim dalam pelbagai organisasi. Jadual 2.1 merupakan secara ringkas penggunaan ECQ dalam penyelidikan.

Jadual 2.1 : Penyelidikan yang menggunakan ECQ dari Victor & Cullen (1987)

Pengkaji	Soal selidik	Sampel	responden	Kategori menjawab	Statistik yang digunakan
Victor & Cullen (1987)	25 item	- 2 kumpulan pelajar MBA - Sampel falkulti		6 skala likert (sangat benar ke sangat benar)	1. analisis faktor 2. analisis multivariate (MANOVA)
Victor & Cullen (1988)	26 item	- syarikat printing secara kecil-kecilan. -Penyimpanan dan pinjaman -Pengeluar tanaman -Syarikat telephone	- 60% (N=20) 75% (N=338) - 52% (N=103) 84% (N=411)	6 skala likert (sangat benar ke sangat benar)	1. Analisis faktor 2. MANOVA
Cullen Victor dan Bronson (1993)	36 item (penambahan dari V&C 1988	- 4 syarikat akaun		6 skala likert (sangat benar ke sangat benar)	1. Analisis faktor
Weber (1995)	V&C 1988	7 unit institusi kewangan, 3 institusi	91% (N=167)	Ranking procedure	1. skor ranking 2. MANOVA
Upchurch & Ruhland (1996)	V&C 1988	207 lodging properties	31% (N=79)	6 skala likert (sangat benar ke sangat benar)	1. Min dan sisian piawai 2. analisis regresi MANOVA
Vaicay et al (1996)	C, V & B, 1993	-1000 ahli kepada persatuan pemasaran Amerika, di persembahkan lebih dari 200	20,7% (N=207)	6 skala likert (sangat benar ke sangat benar)	1. Analisis faktor dengan pusingan.

		organisasi		benar)	
Trevino et al (1988)	C, V & B 1993	Lebih 1200 peserta alumni bagi 2 buah kolej swasta	27% (N=318)	7 skala likert (sangat benar ke sangat benar)	1. Analisis faktor 2. Analisis regresi
Wimbush et al (1997a, 1997b)	V&C 1987	-4400 pekerja dalam pasaraya kecil -200 pekerja ibupejabat -100 pekerja yang menjadi pelanggan kredit	-12% -32% -25%	6 skala likert (sangat benar ke sangat benar)	1. Analisis faktor 2. ANOVA
Agawal & Malloy (1999)	Adaptasi V & C 1987, 1988-1993	Ahli persekutuan sukan negeri -Kanada	37% (N=148)	6 skala likert (sangat benar ke sangat benar)	1. Analisis faktor 2. LISREL
Fritzche (2000)	C, V, B 1993 (tetapi V & C 1988 untuk dianalisis	- pengurus syarikat besar	69% (N=285)	6 skala likert (sangat benar ke sangat benar)	1. Analisis faktor 2. Statistik deskriptif.
Brower & Shrader (2000)	C, V & B, 1993	- Ahli lembaga pengarah organisasi berasas keuntungan. - ahli lembaga pengarah organisasi bukan berasaskan keuntungan.	-62% (N=23) -52% (N=60)	6 skala likert (sangat benar ke sangat benar)	Analisis faktor 2. Statistik deskriptif.

-(sumber dari Maesschalck, 2004)

Kesemua pengkaji di atas, telah menjalankan penyelidikan di organisasi swasta dan organisasi bukan keuntungan. Hanya Maesschalck cuba menggunakannya di dalam organisasi kerajaan.

2.9 PERKAITAN KAJIAN IEK DENGAN TINGKAHLAKU ETIKA.

Victor dan Cullen (1988) telah mengenalpasti beberapa dimensi iklim etika yang wujud dalam organisasi. Mereka juga yang telah memperkenalkan iklim etika sebagai satu konsep yang paling penting untuk menguruskan etika pekerja dalam organisasi.

Iklim etika adalah penting kerana iklim yang pelbagai akan membentuk tingkahlaku etika yang berbeza juga di antara organisasi ke organisasi yang lain. (Cullen, Victor & Stephens, 1989, Wimbush & Sherper, 1994).

Kajian semasa pula mengatakan bahawa IEK mempunyai hubungan yang signifikan dengan gelagat pekerja (Schneider, 1974, Fleishman, 1953, Mckee, 1988). Menurut Wimbush, Sherpard dan Markhan (1997) pula mengandaikan bahawa jika dimensi iklim etika boleh memberi kesan ke atas kumpulan kerja, maka ia juga boleh mempengaruhi gelagat individu itu.

IEK juga berkemungkinan boleh berbeza hubungan di antara dimensi IEK dengan tingkahlaku etika. (Wimbush, Sherpard dan Markhan, 1997). Menurut kajian dari Despande (1996) pula, mendapati bahawa IEK mempunyai hubungan dengan tingkahlaku etika.

Dalam kajian beliau, telah meletakkan dimensi IEK terdiri daripada Professionalisme, 'caring', 'rules', 'instrumental', 'efficiently' dan 'independence'. Keputusan kajian beliau mendapati bahawa majoriti mengatakan pengurus mendapat kejayaan dan beretika. Beliau juga telah menguji IEK dengan tingkahlaku etika dengan menggunakan ujian korelasi dan regresi. Hasilnya ialah di dapati bahawa semua dimensi IEK mempunyai korelasi yang signifikan dengan tingkahlaku etika.

Hasil analisis regresi pula digunakan untuk melihat pengaruh dimensi IEK terhadap tingkahlaku etika dan kejayaan individu. Bagi kajian beliau mendapati bahawa dimensi IEK dari segi 'caring' mempunyai hubungan yang kuat dengan tingkahlaku etika dan kejayaan individu. Manakala IEK dari segi 'instrumental' mempunyai hubungan yang negatif dengan kejayaan dan tingkahlaku etika.

Dennis & Davis (1996) cuba mengkaji IEK dengan membuat perbandingan di antara pengurus di organisasi swasta dan pengurus di dalam jabatan kerajaan. Hasilnya IEK mempunyai perbezaan antara dua organisasi. Perbezaan IEK juga turut memberi kesan terhadap tingkahlaku etika dalam kedua-dua organisasi.

Posner, Kouzes dan Schmid (1985) pula, telah mendapati dalam kajiannya bahawa IEK mempunyai hubungan yang jelas dengan kejujuran pekerja dan sifat mencuri dalam pasaraya yang dikaji. Ini disokong oleh Wimbush dan Shepard (1994) yang telah mencadangkan bahawa iklim etika bukan sahaja boleh diukur kepada gelagat tidak beretika tetapi gelagat keseluruhan organisasi.

Kajian seperti ini juga, digunakan oleh Appelbaum, Deguine dan Lay (2005) yang telah melihat hubungan di antara iklim etika dengan salahlaku organisasi. Dalam kajiannya mendapati bahawa salah laku dalam organisasi juga boleh dipengaruhi oleh IEK.

Manakala kajian Agawal dan Malloy (1999) telah mengkaji tentang dimensi iklim etika dengan tingkahlaku etika pekerja. Dalam kajiannya, mereka telah mengelaskan jenis iklim etika kepada lima jenis iaitu dari segi 'individu'/ kepentingan diri, 'caring', 'Machiavellianisme', 'kebebasan', 'social caring' dan undang-undang kod'. Lanjutan daripada kajian Victor dan Cullen (1988), Agawal dan Malloy (1999) telah menjumpai bahawa wujud pengaruh dan korelasi secara negatif di antara jenis iklim kepentingan diri dengan tingkahlaku etika.

Sims dan Keon (1997), telah menjumpai hubungan kepuasan, komitmen dan pembangunan moral dengan IEK.

Trevino, Butterfield dan McCabe (1998) telah melihat IEK dengan budaya etika menjadi satu kandungan etika dimana kedua-dua pembolehubah tersebut dapat mempengaruhi sikap dan tingkahlaku etika seseorang. Analisis regresi menunjukkan bahawa dimensi budaya etika menyebabkan pekerja tidak beretika dibandingkan dengan organisasi yang mempunyai kod etika manakala dimensi iklim etika pula dapat mempengaruhi pekerja tidak beretika di dalam organisasi yang mempunyai kod etika. Kajian juga mendapati bahawa terdapat beberapa dimensi iklim etika dan budaya etika berkait rapat dengan gelagat tidak beretika dan beretika. Di dapati juga gelagat tidak beretika boleh dikurangkan sekiranya organisasi

mempunyai iklim etika. Trevino, Butterfield & McCabe (1998), menyatakan bahawa IEK jika digabungkan dengan budaya etika organisasi akan memberi hasil korelasi lebih signifikan dengan tingkahlaku etika.

Vardi (2001), dalam analisis regresi yang dibuat mendapati bahawa IEK mempunyai kesan terhadap tingkahlaku seseorang.

Daripada sorotan karya dan teori-teori yang berkaitan dengan tingkahlaku etika didapati bahawa terdapat banyak kajian yang dibuat bagi menguji hubungan dan pengaruh IEK terhadap tingkahlaku etika. Maka dengan ini terbentuklah hipotesis yang ingin diuji dalam kajian ini. Hipotesis yang terbentuk itu ialah:

- 1) H_2 : Wujud hubungan di antara iklim etika kerja dengan tingkahlaku etika kakitangan awam.
- 2) H_3 : Wujud pengaruh dimensi iklim etika kerja terhadap tingkahlaku etika.

2.10 TINGKHAHLAKU ETIKA DAN FAKTOR DEMOGRAFI.

Sementara melihat terdapat hubungan yang signifikan di antara tingkahlaku etika dan IEK yang mungkin dijumpai, mungkin juga terdapat pembolehubah yang lain yang mempunyai potensi terhadap tingkahlaku etika seseorang. Berlandaskan kepada sorotan karya, pembolehubah yang dimaksudkan ialah jantina, umur, pengalaman kerja dan pendidikan.

2.10.1 Jantina

Menjadi kebiasaan jantina merupakan salah satu faktor yang menjadi pengukuran kepada satu pembolehubah. Dalam kajian ini, perbezaan tingkahlaku etika dilihat berdasarkan jantina. Dalam 47 kajian mengenai tingkahlaku etika dan jantina, Collin (2000) telah merumuskan bahawa tingkahlaku etika antara lelaki dan wanita mempunyai perbezaan. Menurut beliau, wanita lebih beretika berbanding lelaki. Walaubagaimanapun daripada 47 kajian tersebut, terdapat juga kajian yang mengatakan bahawa wanita dan lelaki tidak mempunyai sebarang perbezaan dari segi tingkahlaku. Manakala daripada 47 kajian tersebut, tidak ada satu pun yang mengatakan bahawa lelaki lebih beretika berbanding wanita.

Ia sama dengan kajian yang telah dijalankan oleh Gilligan (1982) dan Jones & Gauschi (1988) yang mendapati bahawa wanita lebih prihatin terhadap isu-isu etika dan bersifat etika manakala lelaki sebaliknya. Walaubagaimanapun, Maesschalcks telah mendapati bahawa tiada perbezaan yang signifikan tingkahlaku etika berdasarkan jantina.

2.10.2 Umur

Kebanyakan kajian yang melibatkan umur tidak memberi sebarang kesan terhadap tingkahlaku etika. Ford dan Richardson (1994,2000) mendapati bahawa tidak ada sebarang perbezaan di antara umur dan berkelakuan etika.

Walaupun, Trevino (1986) dalam kajiannya beberapa tahun telah membuat andaian bahawa faktor umur dijangkakan mempunyai perkaitan yang positif dengan tingkahlaku etika. Andaian dibuat berdasarkan kepada peranan pembangunan moral seseorang.

2.10.3 Tahap Pendidikan

Sekali lagi Ford dan Richardson (1994, 2000) telah mendapati bahawa tahap pendidikan tidak memberi sebarang kesan terhadap tingkahlaku etika seseorang. Walaupun, terdapat juga hujah-hujah yang mengatakan seseorang yang mempunyai pendidikan yang tinggi lebih beretika berbanding yang kurang pendidikan (Trevino, 1986). Ini kerana beliau menjangkakan bahawa tahap pendidikan seseorang boleh mengawal tingkahlaku etika dirinya.

2.10.4 Tempoh Perkhidmatan / Pengalaman kerja dalam organisasi.

Dalam kajian ini, pengalaman kerja dalam organisasi memberi maksud tempoh perkhidmatan seseorang dalam organisasi tersebut. Ford dan Richardson (1994, 2000) telah membuat analisa mengenai pengalaman kerja dengan tingkahlaku etika seseorang. Hasilnya menunjukkan bahawa pengalaman kerja tidak memberi sebarang kesan terhadap tingkahlaku etika. Ini membawa maksud tingkahlaku etika seseorang tidak dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Walaupun, hanya terdapat dua kajian telah menjumpai

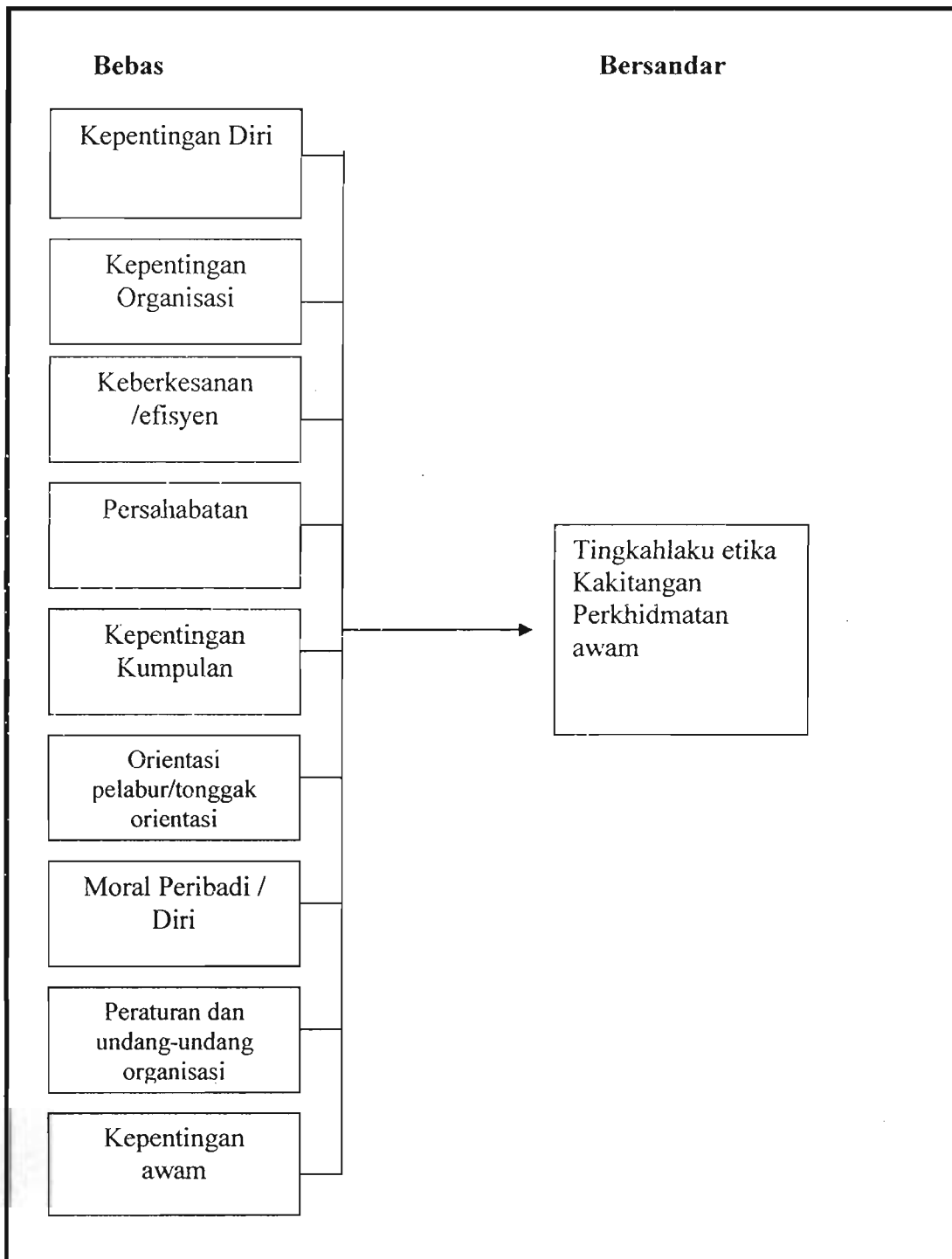
bahawa tingkahlaku etika boleh dibezakan dengan pengalaman seseorang. Kajian itu dibuat oleh strait (1997,1996) melibatkan responden pengurusan awam.

Daripada ulasan karya di atas maka hipotesis seterusnya di bentuk :

- 3) H_1 : Terdapat perbezaan yang signifikan tingkahlaku etika berdasarakan faktor demografi (jantina, umur, tahap pendidikan dan tempoh berkhidmat.

Maka dengan ini, kerangka kajian dibentuk seperti dibawah.

2.11 Kerangka Kajian



Rajah 2.4 : Kerangka Kajian

2.12 PENUTUP

Bab ini telah membicarakan apa itu etika, kenapa perlu gelagat etika, faktor-faktor pembentukkan tingkahlaku etika, teori-teori pembentukkan kelakuan beretika & model pembentukkan tingkahlaku etika, pembentukkan teori-teori & hipotesis Iek dan sorotan karya berkaitan IEK iaitu perkaitan IEK dengan tingkahlaku etika dan perkaitan tingkahlaku etika berdasarkan faktor demografi. Bab seterusnya akan membicarakan kaedah kajian yang digunakan dalam pengujian hipotesis.

BAB 3

KAEDAH KAJIAN

3.0 Pendahuluan.

Kajian ini bertujuan untuk melihat wujudnya perkaitan IEK yang di amalkan dalam mempengaruhi tingkahlaku etika kakitangan awam di Jabatan Kastam Diraja, Jabatan Pengangkutan Jalan dan Jabatan Imigresen bagi mewakili jentera kerajaan. Kajian ini juga ingin mengenalpasti setiap dimensi yang terdapat dalam iklim etika yang mempengaruhi kelakuan etika kakitangan awam.

Dalam bab ini akan menjelaskan tentang metodologi yang digunakan sebagai mengukur hipotesis yang telah dibina di dalam bab 1. Untuk penerangan bab ini akan meliputi perbincangan kepada:

- a. Tempat kajian
- b. Rekabentuk kajian
- c. Populasi
- d. Sampel dan Kaedah Persampelan
- e. Instrumen Kajian.
- f. Kajian Rintis
- g. Kaedah Pengutipan Data
- h. Penganalisis Data.

3.1 Tempat kajian.

Kajian ini akan memberi tumpuan kepada sektor awam di Negeri Sembilan. Jabatan yang mewakili sektor awam di Negeri Sembilan ialah Jabatan Kastam Diraja, Jabatan Pengangkutan Jalan dan Jabatan Imigresen. Pilihan ini adalah atas dasar bahawa terdapat isu-isu etika yang sering melibatkan kakitangan ketiga-tiga jabatan di dalam sektor awam seperti yang telah dibincangkan di dalam bab satu. Selain daripada itu, pernyataan dari Menteri Besar N.Sembilan yang berkehendakkan isu-isu etika di kalangan kakitangan awam di N.Sembilan di banteras.

3.2 Rekabentuk Kajian

Kajian ini adalah berbentuk kuantitatif yang menggunakan data-data statistik sebagai medium pengkajian. Kajian yang berbentuk kuantitatif digunakan untuk mencari perhubungan di antara pembolehubah-pembolehubah yang dikaji dan digunakan untuk menerangkan sesuatu keadaan yang dikaji. Melalui kajian secara ini dapat diketahui keadaan sebenar dan lebih realistik (Kerlinger, 1973).

Oleh itu, rekabentuk utama kajian ini adalah bertujuan untuk mengenalpasti hubungan antara pembolehubah-pembolehubah bebas dengan pembolehubah bersandar. Rumusan kajian ini akan bergantung sepenuhnya kepada penggunaan data-data statistik di samping dapatan-dapatan dari kajian yang lalu sebagai hujah bagi menyokong keadaan hasil yang diperolehi. Pengumpulan data melibatkan pengedaran soal selidik. Dua jenis soal selidik

digunakan dalam kajian ini iaitu soal selidik yang pertama digunakan untuk mengukur pembolehubah bersandar – tingkahlaku etika. Soal selidik yang kedua mengukur pembolehubah bebas – iklim etika kerja. Soal selidik di edarkan kepada responden-responden yang terdiri dari kakitangan perkhidmatan awam iaitu dari Jabatan Kastam Diraja, Jabatan Pengangkutan Jalan dan Jabatan Imegrisien Negeri Sembilan.

3.3 Populasi

Populasi kajian adalah melibatkan ketiga-tiga jabatan yang dipilih. Jumlah bagi ketiga-tiga jabatan adalah seramai 446 orang kakitangan yang terdiri daripada kakitangan pengurusan & professional dan kakitangan sokongan.

3.4 Sampel dan Kaedah Persampelan

Persampelan secara rawak digunakan dalam kajian ini. Ini adalah kerana persampelan secara rawak yang besar boleh memastikan sampel itu mewakili populasi yang dikaji. Pemilihan secara rawak merupakan pemilihan yang terbaik (Irvan Herman,1994). Kaedah ini dapat memastikan bahawa setiap individu yang ada dalam populasi mempunyai peluang yang sama terpilih sebagai sampel.

Sampel kajian terdiri daripada kakitangan dari jabatan kerajaan yang terpilih iaitu Kastam Diraja Negeri Sembilan, Jabatan Pengangkutan Jalan, Negeri Sembilan dan Jabatan

Imigresin Negeri Sembilan. Pemilihan jabatan kerajaan yang dipilih mewakili keseluruhan jabatan kerajaan di Negeri Sembilan.

Dalam kajian ini pengkaji menggunakan kaedah persampelan rawak berstrata jenis tidak seimbang (Disproportinate stratified random sampling). Penggunaan persampelan ini lebih bermakna kerana pengkaji akan menyusun populasi responden mengikut kategori jawatan bermula dari pengurusan dan professional kepada subordinate.

Pengkaji memilih kaedah persampelan ini adalah kerana populasi yang diperolehi oleh pengkaji untuk ketiga-tiga jabatan mempunyai populasi yang tidak sekata. Penerangan ini lebih jelas lagi dilihat seperti jadual 3.1 dibawah:

**JADUAL 3.1 : PERSAMPELAN RAWAK BERSTRATA TIDAK SEIMBANG
(DISPROPORTINATE STRATIFIED RANDOM SAMPLING)**

Kategori Jawatan	POPULASI	SAMPEL
Pengurusan & Professional	40	25
Sokongan	406	180
JUMLAH	446	205

Sampel yang dipilih adalah seramai 205 orang daripada populasi 446 orang kakitangan untuk ketiga-tiga jabatan. Persampelan tersebut adalah mengikut Uma Sekaran (2004).

Daripada jumlah tersebut pengkaji telah mengkategorikan jawatan kepada Pengurusan & Professional dan sokongan. Di andaikan daripada jumlah kategori tersebut, pengkaji

memilih 25 orang daripada 40 orang kakitangan bagi mewakili kakitangan dari pihak pengurusan dan professional, manakala 180 orang kakitangan akan mewakili 406 orang kakitangan sokongan bagi ketiga-tiga jabatan.

Selepas pengkaji menyusun responden mengikut kaedah persampelan rawak berstrata tidak seimbang, pengkaji telah memilih responden dengan menggunakan kaedah persampelan sistematik (systematic sampling) di mana nama responden dipilih dengan mencabut nombor dari kotak. Nombor yang dipilih ialah nombor 8. Responden yang mempunyai nombor 8 dan seterusnya yang dicabut akan dipilih sebagai responden untuk kajian ini. Contoh 8, 16,24 dan seterusnya sehingga mencukupi jumlah responden yang dikehendaki. Jadual di bawah menunjukkan jumlah responden yang dikehendaki bagi ketiga-tiga jabatan.

Jadual 3.2 : Jumlah Responden yang Diperlukan Sebagai Pengujian Mengikut Jenis Organisasi.

JENIS ORGANISASI	JUMLAH RESPONDEN (ORANG)
JABATAN KASTAM DIRAJA	65
JABATAN IMIGRISEN	55
JAB. PENGANGKUTAN JALAN	85
JUMLAH	205

3.5 Instrumen Kajian.

Kajian ini menggunakan borang soal selidik sebagai medium pemerolehan data. Terdapat 39 item di dalam soal selidik ini yang dikendalikan dalam dwi-bahasa Penterjemahan dirujuk kepada seorang guru bahasa Inggeris yang sedang mengikuti program Sarjana Pendidikan. Ini untuk memudahkan komunikasi dan mudah difahami oleh sampel.

Terdapat tiga bahagian di dalam borang soal selidik. Ini meliputi bahagian A: Demografi, Bahagian B: Tingkahlaku etika (DIT Test), Bahagian C: Iklim etika kerja (ECQ)

3.6 Pengukuran Pembolehubah

Bahagian ini akan menerangkan bagaimana pembolehubah yang terlibat dalam kajian ini diukur dan dikesan. Pembolehubah yang terlibat adalah tingkahlaku etika dan iklim etika kerja. Borang soal selidik pengkaji terdiri daripada 3 bahagian iaitu Bahagian A : Latar Belakang Responden, Bahagian B: Tingkahlaku Etika dan Bahagian C : Iklim Etika Kerja.

3.6.1 Demografi / Latar Belakang Responden

Bahagian A merupakan soalan mengenai demografi responden iaitu mengandungi 10 soalan yang terdiri daripada jantina, umur, agama, bangsa, kategori jawatan, status perkahwinan, pendidikan tinggi, pengalaman dalam organisasi dan kehadiran dalam sebarang kursus. Tujuannya ialah mendapatkan deskriptif analisis.

3.6.2 Tingkahlaku Etika

Pembolehubah terikat di dalam kajian ini adalah kelakuan etika kakitangan awam di tiga jabatan dan ia merujuk kepada satu set kemahiran kognitif responden tentang masalah moral. Dalam kajian Guth dan Tagiuri, pemakaian tingkahlaku etika adalah berasaskan pendapat bahawa nilai yang dipegang oleh seseorang biasanya menentukan pilihan dalam membuat sebarang keputusan atau bertindak, terutama dalam hal-hal yang berkaitan dengan soal etika. (dipetik dari Abdullah, 2000). Seseorang akan memilih satu keputusan atau tindakan berdasarkan sebab dan rasional masing-masing selaras dengan nilai yang dipegang. Penggunaannya sebagai pembolehubah terikat adalah disokong oleh kajian yang menunjukkan proses kemahiran kognitif tentang masalah moral merupakan petunjuk kepada tingkahlaku sebenar (Abdullah, 2000, Blasi, 1980 dan Rest et al., 1986).

Kajian ini menggunakan ukuran "Defining Issue Test" (DIT) yang diubahsuaikan untuk mengukur tingkahlaku etika. DIT dibentuk oleh Rest (1979) berasaskan teori Kohlberg (1963) dan telah digunakan oleh Abdullah (2000). DIT mengesan tahap pembangunan moral dalam diri seseorang dari segi kognitif. Daripada DIT yang telah dibentuk oleh Abdullah (2000), maka pengkaji telah cuba mempermudah lagi DIT dengan menyuruh responden memilih hanya satu yang penting dan satu lagi kedua penting daripada enam pilihan jawapan yang telah disediakan tanpa menyatakan tahap kepentingan setiap item.

Pada asalnya pengukuran ini menggunakan enam dilemma bagi mengesan tingkahlaku etika seseorang dengan berasaskan kepada teori pembangunan moral oleh Kohlberg (1963).

Enam dilemma tersebut mempunyai tiga tahap rasional iaitu peringkat 1 & 2 dinamakan sebagai 'prakonvensional', 3 & 4 sebagai "Konvensional" dan 5 & 6 sebagai "pascakonvensional" (Kohlberg & Hersh, 2001).

Menurut Kohlberg & Hersh, 2001), tahap prakonvensional menggambarkan seseorang itu bertindak terhadap persekitaran yang berperaturan dan dilabelkan sebagai baik atau buruk dan betul atau salah. Ini bermaksud seseorang itu bertindak sekiranya wujud hukuman atau ganjaran. Tahap ini seseorang itu lebih bersifat individualistik.

Pada tahap 'Konvensional' pula, seseorang itu bertindak mengikut undang-undang atau peraturan. Seseorang itu lebih mematuhi undang-undang dan peraturan yang ditetapkan bagi tujuan untuk menjaga hubungan dengan orang lain iaitu ingin menunjukkan rasa hormat kepada yang lebih berautoriti. Pada tahap ini seseorang itu bersikap untuk menjaga imej agar dipandang baik oleh orang lain dan juga dirinya sendiri.

Tahap tingkahlaku yang paling sempurna mengikut Kohlberg dan Hersh (2001) ialah pada tahap "Pascakonvensional" dan dilabelkan "P" oleh pengkaji. Ia membuat keputusan moral berasaskan nilai dan prinsip yang dipegang tanpa mengambil kira apa pandangan masyarakat terhadap tindakan beliau.

Ujian yang menggunakan DIT test oleh Rest (1979) pernah digunakan oleh Elm & Nichols (1993) yang telah mengubahsuaikan soalnya (dipetik dari Abdullah,2000). Pada mulanya DIT test oleh Rest (1979) menggunakan enam dilemma dengan dua belas item yang perlu

dijawab oleh responden bagi setiap dilemma. Elm & Nichols (1993) telah mengubahsuaikan ujian ini dengan mengkurangkan dilemma menjadi tiga dilemma dengan enam item sahaja yang perlu dijawab oleh responden. Idea dari Elm & Nichols (1993), telah digunakan pakai oleh Abdullah (2000) dan telah dibuat sedikit pengubahsuaian dilemma bagi disesuaikan dengan keadaan rakyat di Malaysia. Pengkaji telah menggunakan soal selidik yang telah diubahsuaikan oleh Abdullah (2000) kemudian pengkaji telah cuba memudahkan lagi soal selidik tersebut agar ia mudah difahami oleh responden. Pengkaji hanya mengambil kira skor bagi setiap dilemma yang dijawab oleh responden dengan mencadangkan alasan yang bersesuaian dengan setiap dilemma. Pengiraan skor adalah mengikut pendekatan yang digunakan oleh Schlaefli, Rest, dan Thoma (1965) dan Abdullah (2000). Cara pengiraannya ialah :-

- a) Item-item yang tergolong di dalam pascakonvensional (P) sahaja yang akan diambil kira dalam pengiraan skor.
- b) Bagi setiap dilemma, jika responden memilih item (P) sebagai paling utama, ia akan diberikan dua mata, jika kedua penting ia akan diberikan satu mata dan jika tidak memilih item tersebut (P), maka tiada markah yang akan diberikan.
- c) Jumlah mata maksima bagi setiap dilemma adalah tiga. Jika responden memilih nilai 'P' sebagai paling utama dan kedua penting bagi setiap dilemma, maka mata yang diperolehi ialah 9. Jumlah tersebut akan dibahagikan dengan 0.09. Hasilnya didapati skor rasional moral seseorang berada di antara 0 – 100.

Oleh yang demikian, mereka yang memperoleh skor yang tinggi, akan di anggap mempunyai moral yang tinggi. Dengan maksud yang lain ialah jika 'P' skornya bernilai

66.7 ke atas akan membawa makna bahawa responden berada di dalam tahap tingkahlaku etika pada paska-konvensional. Jika skornya P adalah kurang daripada 66.7 tetapi melebihi 33.3, ia dianggap berada pada tahap konvensional. Manakala jika skornya kurang daripada 33.33 maka ia dianggap berada di tahap pra-konvensional. Dalam pengujian ini tidak ada nilai kebolehpercayaan soalan tetapi ia dinilai melalui skor bagi setiap dilemma yang dijawab oleh responden. Soalan untuk DIT test ini boleh dilihat di lampiran 1.

3.6.3 Iklim Etika Kerja

Bahagian tiga ingin menguji Iklim etika yang terdapat dalam ketiga-tiga jabatan. Soal selidik kajian mengandungi 33 soalan yang diadaptasikan daripada Maesschach (2004) di mana beliau telah mengubahsuaikan Ethical Climate Questionnaire (ECQ) dari Victor & Cullen (1998) bagi menyesuaikan soal selidik tersebut untuk kakitangan awam. Soal selidik ini menguji tahap persepsi responden terhadap suasana etika jabatan tempat mereka bekerja. Pengujian ini menguji persepsi mereka terhadap suasana etika sebenar tempat mereka bekerja dan bukan suasana etika yang mereka ingini atau kehendaki.

ECQ dari Maesschach (2004), mempunyai sembilan dimensi iaitu kepentingan diri, kepentingan organisasi, efisien/ keberkesanan, persahabatan, kepentingan kumpulan, tongak orientasi, moral diri, peraturan dan undang-undang dan kepentingan awam. Soalan bagi ECQ ini boleh dilihat di dalam lampiran 1.

Item ECQ dari Maesschalck (2004) pada mulanya mempunyai 32 item. Apabila pra-ujian dilaksanakan, pengkaji mendapati bahawa item yang ke-24 dalam soal selidik adalah soalan yang mempunyai dua makna yang berbeza dalam konteks masyarakat Malaysia. Oleh itu, pengkaji telah membahagikan soalan tersebut kepada dua bahagian menjadi item yang ke-24 dan ke-25. Pembahagian ini menjadikan item ECQ menjadi 33 item yang akan menguji responden. Hasil daripada pembahagian item tersebut telah memberi penjelasan yang lebih bermakna. Responden dapat menjawab soalan tersebut dengan lebih baik.

Item ECQ yang ke-23 merupakan item 'reverse score' dan perlu diambil perhatian semasa penganalisan dibuat.

ECQ ini menggunakan enam skala likert iaitu dari amat tidak benar (0) kepada amat benar.(5). Tahap kebolehpercayaan bagi ECQ boleh dirujuk pada jadual 3.3:

Jadual 3.3 : Nilai Cronbach's Alpha Mengikut Iklim Etika Kerja

Pembolehubah	Nilai Cronbach's alpha
1. Kepentingan diri (3 item)	0.89
2. Kepentingan Organisasi (3 item)	0.60
3. Keberkesanan/ efisien (4 item)	0.85
4. Persahabatan (4 item)	0.71
5. Kepentingan Kumpulan (4 item)	0.71
6. Orientasi Pelabur (4 item)	0.77
7. Moral Diri (5 item)	0.69
8. Peraturan dan Undang-undang (5 item)	0.85
9. Kepentingan Awam (1 item)	-
Jumlah Item (33 item)	

3.7 Pra Ujian

Pra ujian di jalankan terhadap 30 orang responden yang terdiri daripada kakitangan Kastam dan Imigresen Bukit Kayu Hitam yang dipilih secara rawak bagi menentukan perkara berikut:

- a. sama ada responden memahami tentang soalan-soalan yang dikemukakan.
- b. Jangkamasa yang diperlukan untuk mengisi borang soal selidik.

Kebolehpercayaan soal selidik bagi ECQ ditentukan dengan menggunakan kaedah Cronbach's Alpha. Nilai kebolehpercayaan yang digunakan adalah seperti di jadual 3.4 dibawah:

Jadual 3.4 : Nilai cronbach's alpha mengikut dimensi iklim etika kerja bagi pra-ujian.

Pembolehubah	Nilai Cronbach's alpha
1. Kepentingan diri (3 item)	0.77
2. Kepentingan Organisasi (3 item)	0.80
3. Keberkesanan (4 item)	0.60
4. Persahabatan (4 item)	0.85
5. Kepentingan Kumpulan (item)	0.74
6. Tonggak Orientasi (4 item)	0.71
7. Moral Diri (4 item)	0.44
8. Peraturan dan Undang-undang (5 item)	0.68
9. Kepentingan Awam (1 item)	-
Jumlah Item (32 item)	

Pengedaran borang soal selidik di hantar ke jabatan yang terlibat pada 12 April 2006 dan dikutip semula pada 21 April 2006. Pengedaran borang soal selidik dilakukan pada minggu kedua bulan April adalah mengikut prosedur jabatan yang terlibat. Di bawah merupakan jumlah borang soal selidik yang telah diedarkan dan jumlah yang telah dikutip.

Jadual 3.6: Jumlah borang soal selidik yang diedarkan dan berjaya dikutip semula.

Jenis Organisasi	Di edarkan (keping)	Di Kutip Semula
JAB. KASTAM	65	45
JAB. IMIGRISEN	55	39
JAB PENGANGKUTAN JALAN	85	27
Jumlah	205	111

3.9 Penganalisis Data.

Data-data yang akan diperolehi dari soal selidik akan dianalisis dengan menggunakan Program Komputer Statistical Package for the Social Sciences Windows (SPSS-WINDOWS) Release 12.

Menurut Sekaran (2002), Kesahan Konstruk (gagasan) melibatkan pengumpulan bukti tentang apa yang dimaksudkan dalam sesuatu ujian. Ianya dapat dilakukan dengan menunjukkan hubungan di dalam satu ujian atau dengan ujian lain serta dengan cara pengukuran. Ini bermakna analisis item ini adalah satu teknik penentuan kesahan konstruk yang menunjukkan tahap ketekalan dalaman item-item di dalam semakan subskel. Di sini

hanya item-item yang berkorelasi secara signifikan pada aras keyakinan, $r < 0.05$ akan diterima. Item-item yang tidak menepati syarat akan ditinggalkan dari penganalisan selanjutnya. Seterusnya Pekali Alpha Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) akan digunakan untuk menguji kebolehpercayaan alat-alat ukuran tersebut. Statistik ini dapat memberi petunjuk kepada darjah kebolehpercayaan item-item yang diuji.

Ujian-ujian statistic yang digunakan di dalam kajian ini adalah meliputi ujian mean, ujian-t (t-test), Analisa Varian Sehala (ANOVA) dan analisa Regrasi (regrasion)

3.9.1 Ujian-t

Ujian-t digunakan di dalam kajian ini bagi menentukan perbezaan yang signifikan antara dua kategori di dalam kumpulan. Di dalam kajian ini, ujian-t digunakan untuk menguji hipotesis yang pertama iaitu:

1. H_1 : Terdapat perbezaan yang signifikan tingkahlaku etika berdasarkan faktor jantina.

3.9.2 Ujian Analisis Varian Sehala (One- Way ANOVA)

Ujian Analisis Varian Sehala (One-Way ANOVA) digunakan untuk menguji pembolehubah yang mempunyai tiga atau lebih set data. ANOVA akan digunakan di dalam menguji faktor demografi iaitu umur, status perkahwinan, Ujian ini digunakan untuk menguji hipotesis yang berkaitan dengan:-

2. H_1 : Terdapat perbezaan yang signifikan tingkahlaku etika berdasarkan faktor umur, taraf pendidikan dan pengalaman dalam organisasi responden.

3.9.3 Pekali Kolerasi Pearson r

Menurut McBurney (2001), kolerasi digunakan untuk mengukur perkaitan antara pembolehubah. Kolerasi Pearson r digunakan untuk mengukur darjah hubungan antara dua pembolehubah di dalam skala antara 0 hingga 1.00. Namun darjah hubungan antara pembolehubah juga boleh berlaku di dalam keadaan negatif iaitu antara 0 hingga - 1.00. Di dalam kajian ini, tafsiran McBurney (2001) di dalam Jadual 3.7 akan digunakan sebagai mengukur kekuatan perkaitan kolerasi ini.

Di dalam kajian ini kolerasi Pearson r akan digunakan untuk menguji hipotesis.

H_2 : Wujud hubungan di antara dimensi iklim etika kerja dengan tingkahlaku etika kakitangan awam

Jadual 3.7: Tafsiran Pekali Kolerasi r oleh McBurney (2001):

<i>Nilai Pekali</i>	Penerangan
0.81 atau lebih	Perkaitan yang kuat
0.61 – 0.80	Perkaitan yang sederhana kuat
0.41 – 0.60	Perkaitan yang sederhana
0.21 – 0.40	Perkaitan yang sederhana lemah
Kurang daripada 0.2	Perkaitan yang lemah

3.9.4 Analisis Regresi.

Analisis ini digunakan untuk melihat samada pembolehubah tidak bersandar (Iklim etika) mempengaruhi pembolehubah bersandar (tingkahlaku etika). Hipotesis yang menggunakan analisis regrasi ialah :

H_3 : Wujud pengaruh dimensi iklim etika kerja terhadap tingkahlaku etika.

3.9.5 Pengujian Normaliti Data

Pengujian ini untuk merujuk kepada bentuk taburan data bagi pembolehubah matrik individu dan koresponden ke arah taburan yang normal. Ujian normaliti boleh dilakukan dengan pelbagai cara. Antaranya ialah menggunakan ujian skewness dan kurtosis. Menurut Hair Jr., Anderson, Tatham & Black (1998), di dapati bahawa nilai Zskewness melebihi +/- 2.58 menunjukkan bahawa data adalah bertaburantidak normal pada tahap signifikan 0.01, namun jika nilai Zskewness dan Zkurtosis adalah +/- 1.96 menunjukkan bahawa data adalah bertaburan normal pada tahap signifikan 0.05. Ujian normaliti juga boleh menggunakan analisi histogram seperti saranan dari Coakes & Steed (2003). Manakala Salkind (2000) mengatakan jika nilai min, median dan mode menunjukkan persamaan nilai maka data tersebut dapat dipertimbangkan sebagai bertaburan normal. Dalam kajian ini, pengkaji telah menggunakan kaedah Salkind (2000). Hasil ujian min, median dan mode mendapati wujudnya persamaan di antara nilai-nilai tersebut (lihat Appendix). Ini memenuhi keperluan

normality bahawa data yang diperolehi dapat dipertimbangkan sebagai bertaburan secara normal.

Ujian linearity juga telah dilakukan bagi membuktikan bahawa data-data adalah bertaburan linear. Ujian linearity menggunakan scatter plot untuk melihat data-data bertaburan secara linear. Apabila ujian ini dilakukan, maka di dapati bahawa data boleh dipertimbangkan sebagai bertaburan secara linear.

3.10 Penutup

Bab ini telah menjelaskan metodologi yang digunakan dalam kajian ini supaya kajian dapat dijalankan dengan lebih lancar dan teratur mengikut kaedah dan tatacara penyelidikan yang diperlukan dengan memberi perhatian kepada Tempat kajian Rekabentuk kajian, Populasi, Sampel dan Kaedah Persampelan, Instrumen Kajian, Pra-Ujian, Kaedah Pengutipan Data, Penganalisis Data dan ujian normaliti.

Dalam bab seterusnya, ia akan melihat kepada keputusan kajian yang telah dijalankan.

BAB EMPAT

HASIL KAJIAN

4.0 Pendahuluan

Bab ini akan menyatakan keputusan kajian yang telah dijalankan. Penganalisan telah dibuat berdasarkan kepada objektif dan hipotesis kajian. Keputusan analisis terbahagi kepada dua iaitu analisis deskriptif dan hipotesis kajian.

4.1 Analisis Deskriptif Responden

Analisis deskriptif responden adalah maklumat mengenai responden seperti taburan responden, demografi, tahap pendidikan, pendedahan kekerapan mengikuti kursus etika serta mengenalpasti tahap tingkahlaku etika dikalangan kakitangan awam.

4.1.1 Analisis Taburan Responden

Analisis ini melihat kepada jumlah responden yang telah mengembalikan borang soal selidik. Daripada kajian ini, terdapat 54% responden telah mengembalikan borang soal selidik. Ini menunjukkan 111 responden telah memberi maklum balas terhadap soal selidik yang

diedarkan. Jumlah asal borang adalah sebanyak 205 keping yang telah diedarkan dalam tiga jabatan kerajaan yang terpilih.

4.1.2 Maklumat Demografi

Maklumat yang telah diperolehi daripada kajian ialah maklumat jantina, bangsa, agama, umur, taraf pendidikan, status perkahwinan dan pengalaman bekerja dalam organisasi. Dalam kajian ini, kesemua responden adalah berbangsa melayu dan beragama Islam. Oleh sebab itu, tiada penganalisan dibuat bagi melihat bangsa dan agama. Kajian akan melihat kepada maklumat-maklumat demografi yang lain.

Dalam kajian ini, responden adalah terdiri daripada lelaki dan perempuan yang masing-masing seramai 54 dan 57 orang responden. Ini membawa kepada lelaki seramai 48.6% dan perempuan 51.4% daripada 111 orang responden.

Mengikut kategori umur pula, responden yang paling ramai adalah dalam lingkungan umur 26 hingga 35 tahun iaitu seramai 38 orang (34.2%), diikuti dengan responden yang berumur dalam 46 tahun ke atas iaitu seramai 35 orang (31.5%). Manakala responden yang berumur 36 hingga 45 tahun adalah seramai 28 orang dan responden yang berumur bawah 25 tahun hanya 10 orang yang membawa masing-masing 25.2% dan 9% daripada 111 orang responden.

Seramai 23 orang responden adalah terdiri daripada mereka yang belum berumahtangga dan 88 orang responden telah berumahtangga. Ini membawa maksud bahawa hanya 20.7% sahaja adalah mereka yang belum berumahtangga dan 79.3% adalah mewakili mereka yang telah berumahtangga.

Mengikut maklumat tahap pendidikan pula, responden adalah terdiri daripada pendidikan menengah, diploma, ijazah dan peringkat sarjana. Di dapati bahawa responden yang paling ramai adalah terdiri daripada pendidikan menengah diikuti dengan peringkat diploma, ijazah dan sarjana yang masing-masing adalah seramai 73 (65.8%), 14 (12.6%), 17 (15.3%) dan 7 (6.3%). Maklumat ini boleh dilihat dalam jadual 4.1.

Maklumat kajian ini juga telah melihat kepada kategori jawatan yang terdapat dalam organisasi yang terpilih. Di dapati bahawa responden adalah terdiri dari kakitangan pengurusan dan professional dan kakitangan sokongan. Maklumat mendapati bahawa kakitangan sokongan adalah responden yang terbesar iaitu seramai 92 orang mewakili 82.9% dan kakitangan pengurusan dan professional adalah seramai 19 orang mewakili hanya 17.1% sahaja.

Akhir sekali, kajian juga melihat kepada maklumat tempoh perkhidmatan dalam organisasi. Maklumat mendapati bahawa majoriti responden telah berkhidmat sekurang-kurangnya di bawah 10 tahun. Ia membawa nilai seramai 53.2% (53 orang). Responden yang telah berkhidmat di antara 11-20 tahun adalah terdiri daripada 32 (28.8%) orang responden. Responden yang paling sedikit adalah mereka yang berkhidmat selama 21 tahun ke atas iaitu seramai 20 (18%) orang.

Maklumat ini di ringkaskan di dalam jadual 4.1 di bawah :-

Jadual 4.1 : Taburan Responden Berdasarkan Latar Belakang Peribadi

MAKLUMAT DEMOGRAFI	KEKERAPAN	PERATUS
<i>Jantina :</i>		
○ Lelaki	54	48.6
○ Perempuan	57	51.4
<i>Umur :</i>		
○ < 25 tahun	10	9
○ 26 -35 tahun	38	34.2
○ 36 – 45 tahun	28	25.2
○ 46 tahun ke atas	35	31.5
<i>Status Perkahwinan</i>		
○ Bujang	23	20.7
○ Berkahwin	88	79.3
<i>Tahap Pendidikan</i>		
○ Menengah	73	65.8
○ Diploma	14	12.6
○ Ijazah	17	15.3
○ Sarjana	7	6.3
<i>Kategori Jawatan</i>		
○ Pengurusan & Professional	19	17.1
○ Sokongan	92	82.9
<i>Tempoh Perkhidmatan</i>		
○ <10 tahun	59	53.2
○ 11 – 20 tahun	32	28.8
○ 21 tahun ke atas	20	18

4.1.3 Kursus Etika.

Hasil analisis data mendapati bahawa 86.5% responden pernah mengikuti kursus etika dan hanya 13.5% responden tidak pernah mengikuti kursus etika. Kebanyakan responden yang tidak pernah mengikuti kursus etika adalah responden yang telah berkhidmat di bawah 10 tahun. Maklumat adalah seperti ditunjukkan di dalam jadual 4.2 di bawah :-

Jadual 4.2 : Taburan Responden Berdasarkan Kekerapan Mengikuti Kursus Etika

<i>MENGIKUTI KURSUS ETIKA</i>	<i>KEKERAPAN</i>	<i>PERATUSAN</i>
YA	96	88.5
TIDAK	15	13.5
JUMLAH	111	100

4.1.4 Tahap Tingkahlaku Etika.

Objektif kajian yang pertama ialah ingin melihat tahap tingkahlaku etika di dalam perkhidmatan awam. Di dapati bahawa tahap tingkahlaku etika yang terdapat dalam jabatan perkhidmatan awam adalah terdiri daripada tahap pascakonvensional, konvensional dan pre-konvensional. Nilai (min = 1.71, sp=.743) menunjukkan bahawa tahap tingkahlaku etika di jabatan perkhidmatan awam adalah berada pada tahap yang rendah. Ini ditunjukkan dalam jadual 4.3 dibawah:-

Jadual 4.3 : Tahap Tingkahlaku Etika di Kalangan Kakitangan Awam

Pembolehubah	Min	Sisihan Piawai
- Tingkahlaku etika	1.71	.743

Merujuk kepada jumlah skor Pascakonvensional, konvensional dan pre-konvensional, responden yang paling ramai terdiri dalam lingkungan skor pascakonvensional (P). Ini menunjukkan bahawa nilai tingkahlaku etika di dalam jabatan perkhidmatan awam adalah tingkahlaku yang paling tinggi nilainya mengikut teori Kohlberg.

Daripada 111 responden, sebanyak 45.9% adalah terdiri daripada mereka yang berada pada tahap tingkahlaku etika yang paling tinggi iaitu 51 orang responden. Diikuti dengan mereka yang terdiri daripada tahap konvensional dan pre-konvensional iaitu masing-masing sebanyak 36.9% (41 orang) dan 17.1% (19 orang). Sila rujuk jadual 4.4 di bawah :-

Jadual 4.4 : Taburan Responden Berdasarkan Tahap Tingkahlaku Etika.

Tahap Tingkahlaku Etika	N	Peratusan
Pascakonvensional	51	45.9
Konvensional	41	36.9
Pre-Konvensional	19	17.1

4.2 Pengujian Hipotesis

Bahagian ini akan menghuraikan hasil ujian yang dilakukan ke atas hipotesis yang dibina.

Bahagian ini akan mengukai perhubungan dan perkaitan di antara pembolehubah bebas

dengan pembolehubah bersandar. Hipotesis di bawah di uji dengan menggunakan kaedah statistic infern iaitu ujian-t, anova, korelasi pearson dan regresi berganda.

H₁ : Terdapat perbezaan yang signifikan tingkahlaku etika berdasarkan faktor demografi jantina, umur, tahap pendidikan, kategori jawatan dan pengalaman dalam organisasi.

H₂ : Wujud hubungan di antara iklim etika kerja dengan tingkahlaku etika kakitangan awam.

H₃ : Wujud pengaruh dimensi iklim etika kerja terhadap tingkahlaku etika.

4.2.1 Perbezaan Tingkahlaku etika berdasarkan faktor demografi jantina, umur, tahap pendidikan, dan pengalam kerja dalam organisasi.

Seterusnya diterangkan hasil analisis ujian-t.

4.2.1.1 Perbezaan tingkahlaku etika berdasarkan faktor jantina

Hasil daripada ujian-t bagi menguji hipotesis yang pertama boleh dilihat dalam jadual 4.5.

Hipotesis tersebut ialah:-

H₁ : Terdapat perbezaan yang signifikan tingkahlaku etika berdasarkan jantina.

Jadual 4.5 :Ujian- t – Perbezaan tingkahlaku etika berdasarkan faktor jantina

Pembolehubah	Lelaki (n=54)		Perempuan (n=57)		T	Sig (2 tailed)
	Min	SP	Min	SP		
Tingkahlaku etika	60.49	22.50	53.41	23.41	1.606	0.544

Keputusan menunjukkan bahawa tingkahlaku etika lelaki dan perempuan tidak berbeza secara signifikan ($t = 1.562$ $p=0.111 > 0.05$). Dengan itu hipotesis H_1 adalah ditolak. Ujian ini membuktikan bahawa tingkahlaku etika tidak berbeza dari segi jantina.

4.2.1.2 Perbezaan dengan umur

Jadual berikutnya adalah merupakan hasil daripada ujian ANOVA untuk melihat hipotesis yang kedua iaitu :

H_1 : Terdapat perbezaan yang signifikan tingkahlaku etika berdasarkan umur responden.

Jadual 4.6 :Ujian ANOVA – Perbezaan tingkahlaku etika berdasarkan faktor umur

Umur (tahun)	<25		26-35		36-45		> 46		F	Sig
	Min	SP	Min	SP	Min	SP	Min	SP		
Tingkahlaku etika	51.11	30.63	56.14	22.51	51.58	23.46	63.49	21.3	1.656	.181

Berdasarkan kepada analisis ANOVA sehalu di atas, tingkahlaku etika tidak mempunyai perbezaan yang signifikan dengan umur responden. Nilai F ialah 1.656 dengan nilai signifikan 0.181 melebihi nilai signifikan 0.05 yang telah ditetapkan. Ini bermakna hipotesis kajian H_1 ditolak.

4.2.1.3 Perbezaan tingkahlaku etika berdasarkan tahap pendidikan

Keputusan ujian ANOVA berdasarkan tahap pendidikan dapat dilihat dalam jadual 4.7. Ia menguji hipotesis yang ketiga di bawah:

H_1 : Terdapat perbezaan yang signifikan tingkahlaku etika berdasarkan tahap pendidikan responden.

Jadual 4.7 :Ujian ANOVA – Perbezaan tingkahlaku etika berdasarkan Tahap Pendidikan

	Pembolehubah		Diploma		Ijazah		Sarjana		F	Sig
Pembolehubah	Min	SP	Min	SP	Min	SP	Min	SP		
Tingkahlaku etika	56.46	22.12	55.55	23.06	56.20	27.06	65.07	31.05	.308	.820

Ujian ANOVA telah mendapati bahawa tingkahlaku etika tidak mempunyai perbezaan yang signifikan dengan tahap pendidikan responden. Nilai F dalam analisis ini memberi nilai

0.308 dan nilai p adalah 0.820 melebihi nilai $p=0.05$ yang telah ditetapkan. Dengan ini, hipotesis yang diuji di tolak.

4.2.1.4 Perbezaan tingkahlaku etika berdasarkan pengalaman kerja.

Analisis Anova di bawah adalah untuk menguji hipotesis berikut:

H1 : Terdapat perbezaan yang signifikan tingkahlaku etika berdasarkan tempoh perkhidmatan responden.

Jadual 4.8 :Ujian ANOVA – Perbezaan tingkahlaku etika berdasarkan Tempoh Perkhidmatan

	11-20		>21		F	Sig.
(tahun)						
Pembolehubah	Min	SP	Min	SP		
Tingkahlaku etika	54.80	22.87	54.16	22.51	67.22	22.06
					2.467	.090

Daripada analisis ANOVA di dapati bahawa tingkahlaku etika tidak mempunyai perbezaan yang signifikan dengan tempoh perkhidmatan responden. Nilai F ialah 2.467 dan nilai p adalah .090 iaitu telah melebihi nilai $p=0.05$ yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, hipotesis yang diuji adalah ditolak.

4.3 Analisis korelasi Pearson.

Analisis korelasi Pearson digunakan untuk menguji hipotesis yang kelima hingga ke ketiga belas seperti di bawah:-

HIPOTESIS

- | | | |
|----|------|--|
| 5 | H1 : | Wujud hubungan signifikan di antara kepentingan diri dengan tingkahlaku etika. |
| 6 | H1 : | Wujud hubungan signifikan di antara kepentingan organisasi dengan tingkahlaku etika |
| 7 | H1 : | Wujud hubungan signifikan di antara iklim efisien dengan tingkahlaku etika |
| 8 | H1 : | Wujud hubungan signifikan di antara iklim persahabatan dengan tingkahlaku etika |
| 9 | H1 : | Wujud hubungan signifikan di antara iklim kepentingan kumpulan dengan tingkahlaku etika. |
| 10 | H1 : | Wujud hubungan signifikan di antara iklim orientasi pelabur dengan tingkahlaku etika. |
| 11 | H1 : | Wujud hubungan signifikan di antara moral diri dengan tingkahlaku etika. |
| 12 | H1 : | Wujud hubungan signifikan di antara iklim undang-undang dengan tingkahlaku etika. |
| 13 | H1 : | Wujud hubungan signifikan di antara iklim kepentingan awam dengan tingkahlaku etika |

Keputusan ujian bagi hipotesis korelasi boleh di tunjukkan dalam jadual 4.9. Hasil ujian menunjukkan bahawa dimensi kepentingan diri, organisasi dan efisien mempunyai hubungan yang signifikan dengan tingkahlaku etika dan berkorelasi negatif. Manakala

dimensi iklim etika yang lain tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan tingkahlaku etika.

Keputusan korelasi bagi hipotesis kelima menunjukkan dimensi kepentingan diri mempunyai hubungan negatif yang signifikan dengan tingkahlaku etika dengan nilai $r = -0.288$, $p=0.001$. Oleh kerana nilai p adalah lebih kecil dari nilai α $p=0.01$, maka hipotesis kajian:

H1: Wujud hubungan signifikan di antara kepentingan diri dengan tingkahlaku etika, adalah gagal ditolak.

Keputusan korelasi bagi hipotesis yang keenam pula menunjukkan dimensi kepentingan organisasi mempunyai hubungan negatif yang signifikan dengan tingkahlaku etika dengan nilai $r = -0.287$, $p=0.001$. Memandangkan nilai p adalah lebih kecil dari nilai α $p=0.01$, maka hipotesis kajian :

H1: Wujud hubungan signifikan di antara kepentingan organisasi dengan tingkahlaku etika, adalah gagal ditolak.

Seterusnya keputusan korelasi bagi hipotesis yang ketujuh pula menunjukkan dimensi efisien mempunyai hubungan negatif yang signifikan dengan tingkahlaku etika dengan nilai $r = -0.212$ ($p=0.013$). Memandangkan nilai p adalah lebih kecil dari nilai α $p=0.01$, maka hipotesis kajian:

H1 : Wujud hubungan signifikan di antara iklim efisien dengan tingkahlaku etika, adalah gagal ditolak.

Manakala keputusan korelasi bagi hipotesis yang kelapan hingga ke tiga belas menunjukkan dimensi persahabatan, kumpulan, orientasi pelabur, moral diri, undang-undang dan peraturan dan kepentingan awam tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan tingkahlaku etika. Keputusannya seperti berikut : dimensi persahabatan ($r = -0.109$, $p = 0.128$), kumpulan ($r = -0.106$, $p = 0.134$), orientasi pelabur ($r = 0.23$, $p = 0.405$), moral diri ($r = -0.088$, $p = 0.178$), undang-undang dan peraturan ($r = 0.010$, $p = 0.460$) dan kepentingan awam ($r = 0.004$, $p = 0.485$). Kesemua keputusan menunjukkan bahawa nilai p adalah lebih besar dari nilai α $p = 0.01$, maka hipotesis kajian berikut:

H1: Wujud hubungan signifikan di antara iklim persahabatan dengan tingkahlaku etika, adalah ditolak.

H1: Wujud hubungan signifikan di antara iklim kepentingan kumpulan dengan tingkahlaku etika, adalah ditolak.

H1: Wujud hubungan signifikan di antara iklim orientasi pelabur dengan tingkahlaku etika, adalah ditolak.

H1: Wujud hubungan signifikan di antara moral diri dengan tingkahlaku etika, adalah ditolak

H1: Wujud hubungan signifikan di antara iklim undang-undang dengan tingkah laku etika, adalah ditolak

H1: Wujud hubungan signifikan di antara iklim kepentingan awam dengan tingkahlaku etika, adalah ditolak

Jadual 4.9 : Ujian Korelasi- Tingkahlaku Etika dengan Dimensi Iklim Etika

TINGKAHLAKU ETIKA		
DIMENSI IKLIM ETIKA		
Kepentingan Diri	-.288	.001**
Kepentingan Organisasi	-.287	.001**
Efisyen / Keberkesanan	-.212	.013*
Persahabatan	-.109	.128
Kumpulan	-.106	.134
Orientasi Pelabur	.023	.405
Moral Diri	-.088	.178
Undang-undang & Peraturan	.010	.460
Kepentingan Awam.	.004	.485

** korelasi adalah signifikan pada level 0.01 (1-tailed)

* korelasi adalah signifikan pada level 0.05 (1-tailed)

4.4 Ujian regrasi linear.

Ujian ini dilakukan untuk melihat objektif yang keempat iaitu menganalisa pengaruh pembolehubah bebas iaitu kepentingan diri, kepentingan organisasi, efisien, persahabatan, kumpulan, orientasi pelabur, moral diri, undang-undang & peraturan dan kepentingan Awam dalam menjelaskan varian terhadap tingkahlaku etika. Hipotesis yang ingin di uji adalah dari hipotesis yang keempat belas hingga ke dua puluh dua seperti berikut :

HIPOTESIS		
14	H ₁ :	Wujud pengaruh dimensi iklim kepentingan diri terhadap tingkahlaku etika
15	H ₁ :	Wujud pengaruh dimensi iklim kepentingan organisasi terhadap tingkahlaku etika
16	H ₁ :	Wujud pengaruh dimensi iklim efisien terhadap tingkahlaku etika
17	H ₁ :	Wujud pengaruh dimensi iklim persahabatan terhadap tingkahlaku etika
18	H ₁ :	Wujud pengaruh dimensi iklim kepentingan kumpulan terhadap tingkahlaku etika
19	H ₁ :	Wujud pengaruh dimensi iklim orintasi pelabur terhadap tingkahlaku etika
20	H ₁ :	Wujud pengaruh dimensi iklim moral diri terhadap tingkahlaku etika
21	H ₁ :	Wujud pengaruh dimensi iklim undang-undang terhadap tingkahlaku etika
22	H ₁ :	Wujud pengaruh dimensi iklim kepentingan awam terhadap tingkahlaku etika

Keputusan analisis ini boleh di lihat dalam jadual 4.10 . (Sila lihat lampiran 2).

Daripada jadual 4.10, menunjukkan bahawa sembilan pembolehubah dengan nilai R (0.395) iaitu hasil daripada korelasi sembilan pembolehubah bebas dengan pembolehubah bersandar. Selepas keseluruhan ‘intercorrelation’ di ambil kira, mendapati nilai R-Square (.156).

Hasil ujian ini menerangkan bahawa iklim etika menyumbang hanya 15.6% varian dalam tingkahlaku etika dengan nilai F= 2.069 signifikan pada p = 0.039.

Jadual 4.10 : Analisis Regreasi Terhadap Tingkahlaku Etika.

		Unstandardized coefficients			
Model		B	std.Error	t	Sig
1	(Constant)	81.63	19.80	4.122	.000
	Mdiri	-3.13	1.99	-1.573	.119
	Morg	-3.126	2.68	-1.166	.246
	Mefs	-2.963	2.09	-1.417	.159
	Mshbt	-2.966	3.78	-.784	.435
	Mkump	-2.827	3.23	-.875	.384
	Morient	5.762	5.26	1.094	.277
	MMoral	-1.016	3.49	-.291	.772
	Mund	-2.484	5.54	-.448	.655
	Mawam	2.452	4.18	.586	.559
	R= .395	R2 = .156		F=2.069	P=.039

Nilai *adjusted R Square* ialah 0.08 (lihat lampiran 2). Ini menunjukkan bahawa populasi responden yang perlu dicapai adalah sehingga 8% lagi bagi memberi gambaran sebenar populasi model yang dikaji. Menurut Tabachnick & Fidell,(2001), *Adjusted R Square* menerangkan bahawa nilai sebenar populasi yang perlu ditambah sekiranya sampel di dapati kecil. Di dalam kajian ini, sampel di dapati kecil dan pengkaji perlulah menambah sebanyak 8% bagi mendapat populasi yang lebih tepat untuk model yang dikaji.

Jadual *Coefficients* yang ditunjukkan dalam jadual 4.10 ialah berkenaan dengan pembolehubah bebas pengkaji ingin melihat pembolehubah bebas yang mana memberi kesan terhadap tingkahlaku etika. Daripada jadual 4.10 di ruang signifikan didapati bahawa tidak ada sebarang hubungan yang signifikan di antara pembolehubah bebas dengan tingkahlaku etika. Hasil menunjukkan bahawa model adalah tidak signifikan. Ini membawa makna tidak ada satu pun pembolehubah bebas yang memberi kesan terhadap tingkahlaku etika.

Di bawah adalah ringkasan pengujian berserta keputusan yang diperolehi:-

Hipotesis		Keputusan
1	H ₁ : Terdapat perbezaan yang signifikan tingkahlaku etika berdasarkan jantina responden	Di tolak
2	H ₁ : Terdapat perbezaan yang signifikan tingkahlaku etika berdasarkan umur responden	Di tolak
3	H ₁ : Terdapat perbezaan yang signifikan tingkahlaku etika berdasarkan tahap pendidikan responden	Ditolak
4	H ₁ : Terdapat perbezaan yang signifikan tingkahlaku etika berdasarkan tempoh perkhidmatan responden.	Ditolak

HIPOTESIS		KEPUTUSAN
5	H ₁ : Wujud hubungan signifikan di antara kepentingan diri dengan tingkahlaku etika.	Tidak boleh ditolak
6	H ₁ : Wujud hubungan signifikan di antara kepentingan organisasi dengan tingkahlaku etika	Tidak boleh ditolak
7	H ₁ : Wujud hubungan signifikan di antara iklim efisien dengan tingkahlaku etika	Tidak boleh ditolak
8	H ₁ : Wujud hubungan signifikan di antara iklim persahabatan dengan tingkahlaku etika	Ditolak
9	H ₁ : Wujud hubungan signifikan di antara iklim kepentingan kumpulan dengan tingkahlaku etika.	Ditolak
10	H ₁ : Wujud hubungan signifikan di antara iklim orientasi pelabur dengan tingkahlaku etika.	Ditolak

11	H ₁ :	Wujud hubungan signifikan di antara moral diri dengan tingkahlaku etika.	Ditolak
12	H ₁ :	Wujud hubungan signifikan di antara iklim undang-undang dengan tingkahlaku etika.	Ditolak
13	H ₁ :	Wujud hubungan signifikan di antara iklim kepentingan awam dengan tingkahlaku etika	Ditolak
		HIPOTESIS	KEPUTUSAN
14	H ₁ :	Wujud pengaruh dimensi iklim kepentingan diri terhadap tingkahlaku etika	Tidak boleh ditolak
15	H ₁ :	Wujud pengaruh dimensi iklim kepentingan organisasi terhadap tingkahlaku etika	Tidak boleh ditolak
16	H ₁ :	Wujud pengaruh dimensi iklim efisien terhadap tingkahlaku etika	Tidak boleh ditolak
17	H ₁ :	Wujud pengaruh dimensi iklim persahabatan terhadap tingkahlaku etika	Ditolak
18	H ₁ :	Wujud pengaruh dimensi iklim kepentingan kumpulan terhadap tingkahlaku etika	Ditolak
19	H ₁ :	Wujud pengaruh dimensi iklim orintasi pelabur terhadap tingkahlaku etika	Ditolak
20	H ₁ :	Wujud pengaruh dimensi iklim moral diri terhadap tingkahlaku etika	Ditolak
21	H ₁ :	Wujud pengaruh dimensi iklim undang-undang terhadap tingkahlaku etika	Ditolak
22	H ₁ :	Wujud pengaruh dimensi iklim kepentingan awam terhadap tingkahlaku etika	Ditolak

4.5 Penutup.

Bab ini menerangkan analisis dan dapatan kajian untuk menjelaskan persoalan kajian. Pelbagai analisis data telah digunakan seperti statistik deskriptif, Pearson correlation, analisis regrasi, ANOVA dan ujian t. Perbincangan untuk analisis data akan diterangkan dengan lebih lanjut lagi dalam bab 5.

BAB LIMA

PERBINCANGAN DAN CADANGAN

5.0 Pendahuluan

Bab ini akan membincangkan secara ringkas mengenai kajian dan menyimpulkan dapatan yang ditemui. Dalam bab ini juga, cadangan dan saranan akan dibuat bagi kepentingan pihak yang berkaitan serta penyelidikan akan datang. Bab ini akan dibahagikan kepada beberapa bahagian iaitu Pertama, gambaran menyeluruh secara ringkas mengenai kajian. Kedua, penemuan utama kajian, Ketiga implikasi kajian, Keempat limitasi kajian. Kelima arah tuju kajian masa akan datang dan diakhiri dengan penutup.

5.1 Gambaran Ringkas Kajian.

Kajian ini adalah ingin melihat secara empirikal mengenai hubungan tingkahlaku etika kakitangan awam dengan faktor organisasi iaitu IEK. Kajian mengenai tingkahlaku etika masih kurang diungkapkan di Malaysia. Berdasarkan kepada itu, penyelidik cuba mengungkapkan kajian mengenainya. Di samping itu, permasalahan yang timbul dari tingkahlaku kakitangan awam yang tidak beretika dalam menjalankan tugasnya telah menjadi perhatian penyelidik. Daripada permasalahan yang lepas, beberapa jabatan

kerajaan yang penting bagi menunjukkan imej negara telah menunjukkan tingkahlaku yang tidak beretika dan menjejaskan imej negara. Usaha untuk memupuk nilai-nilai etika telah dilaksanakan oleh kerajaan Malaysia dan dimulakan dengan penerapan nilai-nilai etika dalam perkhidmatan awam. Antara usaha kerajaan dalam memupuk nilai etika ini ialah dengan pelancaran Pelan Integriti Nasional (PIN). Daripada ini, telah jelas kerajaan juga menerapkan iklim dan budaya etika dikalangan kakitangan perkhidmatan awam.

Selain daripada itu, sorotan ulasan karya juga telah membuktikan bahawa IEK dalam organisasi boleh membentuk tingkahlaku etika individu pekerja. Sehubungan dengan itu, kajian ini telah membentuk empat objektif utama. Pertama, melihat tahap tingkahlaku etika di kalangan kakitangan awam. Kedua, melihat perbezaan tingkahlaku etika dengan faktor demografi seperti jantina, umur, tahap pendidikan, dan pengalaman kerja dalam organisasi. Ketiga melihat perhubungan di antara tingkahlaku etika dengan iklim etika kerja dan keempat mengenalpasti faktor iklim etika yang paling mempengaruhi tingkahlaku etika dalam perkhidmatan awam.

Analisis latarbelakang peribadi responden mendapati bahawa majoriti responden adalah berbangsa melayu dan beragama Islam. Responden terdiri daripada lelaki dan perempuan. Analisis umur menunjukkan responden yang terlibat majoritinya berumur 25 tahun kebawah dan kebanyakannya adalah terdiri dari mereka yang telah berkahwin. Tahap pendidikan yang tertinggi pula menunjukkan majoriti adalah berkelulusan dari sekolah menengah, sebilangan kecil yang berpendidikan ijazah dan sarjana. Analisis kategori jawatan pula, mendapati bahawa kebanyakan responden adalah dari kakitangan sokongan dan

pengalaman responden yang paling lama berkhidmat adalah lingkungan pengalaman selama 46 tahun ke atas. Boleh dikatakan majoriti responden dalam kajian ini telah mengikuti kursus etika.

5.2 Penemuan Utama Kajian.

Kajian ini dilakukan untuk mencapai empat objektif utama iaitu Pertama, melihat tahap tingkahlaku etika di kalangan kakitangan awam. Kedua, melihat perbezaan tingkahlaku etika dengan faktor demografi seperti jantina, umur, tahap pendidikan, dan pengalaman kerja dalam organisasi. Ketiga melihat perhubungan di antara tingkahlaku etika dengan iklim etika kerja dan keempat mengenalpasti faktor iklim etika yang paling mempengaruhi tingkahlaku etika dalam perkhidmatan awam.

5.2.1 Tahap tingkahlaku etika di kalangan kakitangan awam.

Bab ini membincangkan objektif pertama bagi menjawab persoalan apakah tahap tingkahlaku etika di kalangan kakitangan awam. Hasil kajian mendapati bahawa tahap tingkahlaku etika dalam perkhidmatan awam adalah berada pada tahap yang rendah berdasarkan nilai (min= 1.71, sp = 0.743).

Menurut teori Kohlberg ia telah mengesan tingkahlaku etika seseorang dengan berasaskan kepada teori pembangunan moral. Kohlberg dan Hersh (2001) telah membahagikan tahap tingkahlaku etika kepada tiga tahap iaitu prakonvensional, konvensional &

pascakonvensional. Menurut mereka tahap pascakonvensional merupakan tahap tingkahlaku yang paling sempurna kerana ia membuat keputusan moral berasaskan nilai dan prinsip yang dipegang tanpa mengambil kira apa pandangan masyarakat terhadap beliau. Apabila pengkaji melihat kepada keputusan kajian, didapati bahawa responden yang mencapai tahap pascakonvensional adalah seramai 51 orang dengan peratusan sebanyak 45.9%. Ini menunjukkan bahawa kakitangan awam membuat keputusan etika berdasarkan prinsip yang dipegang. Kemungkinan tahap tingkahlaku etika di kalangan kakitangan awam adalah disebabkan pemilihan jabatan kerajaan sebagai responden iaitu Kastam, JPJ dan Imigresen yang memerlukan kakitangan yang mempunyai ciri-ciri seseorang yang berprinsip kerana jabatan kerajaan yang dipilih tersebut banyak berhadapan dengan isu-isu etika seperti pemberian rasuah, pemalsuan dokumen dan sebagainya.

Di samping itu, kakitangan yang berada dalam tahap ini juga berkemungkinan adalah kerana kerajaan telah memberi pendedahan berkaitan dengan modul-modul etika bagi memupuk etika diri. Ini dapat dilihat bahawa majoriti responden telah menghadiri kursus-kursus etika.

5.2.2 Perbezaan tingkahlaku etika berdasarkan faktor demografi (jantina, umur, tahap pendidikan dan pengalaman kerja dalam organisasi).

Kajian telah membuktikan bahawa tingkahlaku etika tidak mempunyai perbezaan yang signifikan berdasarkan jantina. Dapatan ini adalah sama dengan dapatan kajian dari Maesschalck (2004) yang juga dilakukan terhadap kakitangan awam. Ini telah memberi makna bahawa faktor demografi jantina tidak memberi sebarang kesan terhadap tingkahlaku

etika individu dalam perkhidmatan awam. Walaupun begitu, terdapat juga kajian-kajian lepas yang memberi perbezaan tingkahlaku etika berdasarkan faktor demografi jantina.

Begitu juga dengan hasil kajian tingkahlaku etika dengan umur, pengalaman kerja dalam organisasi dan tahap pendidikan. Faktor-faktor demografi ini gagal menunjukkan perbezaan yang signifikan. Walaupun wujud sedikit perbezaan tetapi ia tidak begitu ketara. Ia sama dengan hasil dapatan dari Ford & Richardson (1994 & 2000) yang mendapati bahawa umur, pengalaman kerja dan tahap pendidikan tidak memberi sebarang perbezaan yang signifikan.

Tidak wujud sebarang perbezaan ini berkemungkinan adalah disebabkan oleh kod etika perkhidmatan awam yang dilaksanakan dalam setiap organisasi kerajaan yang perlu dipatuhi oleh semua kakitangan perkhidmatan awam tidak mengira sama ada mereka berlainan jantina, pengalaman kerja, tahap pendidikan yang tinggi dan sebagainya. Tiada diskriminasi dalam peraturan kerja terutama sekali dalam organisasi kerajaan. Peraturan kerja ini tidak mengecualikan sesiapa pun dalam menjalankan tugas harian sebagai kakitangan awam.

5.2.3 Hubungan tingkahlaku etika dengan iklim etika kerja.

Bagi analisis hubungan pula, kajian telah mendapati bahawa tiga jenis iklim etika yang terdapat dalam perkhidmatan awam telah mempunyai hubungan yang signifikan dengan tingkahlaku etika. IEK ialah dari segi kepentingan diri, kepentingan organisasi dan efisien. Dapatan juga telah memberi hasil bahawa hubungan ketiga-tiga IEK adalah berhubungan

negatif dengan tingkahlaku etika. Ia merupakan hubungan songsang di mana apabila IEK ini wujud atau tinggi dalam organisasi, maka tingkahlaku etika seseorang itu akan menjadi rendah atau tidak beretika.

Ini jelas boleh dirujuk semula kepada teori-teori berkaitan dengan etika. Ia juga boleh dijelaskan dengan lebih terperinci dalam teori IEK yang diusulkan oleh Victor & Cullen (1988), yang menjelaskan bahawa ketiga-tiga iklim ini berada dalam lingkungan egoisme ataupun berkaitan dengan teori egoisme dalam teori etika. Ini bermakna mereka yang berada di dalam lingkungan egoisme akan bertindak untuk melakukan apa sahaja bagi mementingkan sesuatu perkara. Ia bermaksud seseorang itu akan membuat keputusan sama ada keputusan atau tindakan yang dilakukan itu beretika atau tidak beretika bagi memperoleh sesuatu yang diinginkan atau menjadi kepentingan tanpa mengambii kira orang lain.

Contohnya IEK dari segi kepentingan diri, menjadikan seseorang itu akan membuat keputusan bagi mendapatkan apa yang diinginkan walaupun tingkahlaku atau keputusan yang dibuat itu memberi keburukan kepada orang lain. Begitu juga IEK dari segi kepentingan organisasi dan efisien. Keputusan bagi IEK dari organisasi pula, individu akan bertindak untuk mementingkan keuntungan yang akan diperolehi untuk organisasi tempat beliau bekerja walaupun terpaksa melakukan perkara yang bertentangan dengan nilai etikanya. Manakala IEK dari segi efisien pula akan bertindak untuk mementingkan masyarakat sekelilingnya.

Di samping itu, keputusan kajian ini juga disokong oleh Agawal & Malloy (1999), yang telah menjumpai IEK berkorelasi secara negatif dengan tingkahlaku etika.

Manakala dimensi IEK yang lain (persahabatan, kumpulan, orientasi pelabur, moral diri, undang-undang & peraturan dan kepentingan awam) tidak menunjukkan perhubungan yang signifikan dan tingkahlaku etika. Iklim-iklim tersebut ialah iklim persahabatan, kepentingan kumpulan, orientasi pelabur, undang-undang dan peraturan, moral diri dan kepentingan awam.

Ia agak bertentangan dengan kajian-kajian yang lepas seperti kajian Victor & Cullen (1988) yang melihat bahawa semua iklim ini berhubungan dengan tingkahlaku etika. Manakala Deshpande (1996) pula menjumpai bahawa dimensi yang dikaji iaitu IEK dari segi "Professionalism, Caring, Rules, Instrumental, dan Independence" mempunyai hubungan dengan tingkahlaku etika kecuali dimensi "efficiency" yang tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan tingkahlaku etika. Deshpande (1996) juga telah menjumpai bahawa iklim 'caring' mempunyai hubungan yang kuat dengan tingkahlaku etika dan IEK dari segi 'instrumental' berhubungan secara negatif dengan tingkahlaku etika.

Walaupun kajian-kajian lepas banyak mengkaji atau menyelidiki organisasi-organisasi swasta dan organisasi bukan keuntungan. Mungkin iklim etika dalam organisasi tersebut lebih jelas memberi hubungan dengan tingkahlaku etika individu dalam organisasi berbanding dengan organisasi kerajaan yang telah di pandu oleh kod etika perkhidmatan yang jelas.

5.2.4 Pengaruh dimensi iklim etika dalam membentuk tingkahlaku etika kakitangan awam.

Bahagian ini akan membincangkan objektif keempat iaitu menganalisa pengaruh pembolehubah bebas yang terdiri daripada iklim etika kepentingan diri, kepentingan organisasi, efisien, persahabatan, kepentingan kumpulan, orientasi pelabur, moral diri, undang-undang dan peraturan dan kepentingan awam.

Model regresi berganda telah digunakan bagi menguji pengaruh pembolehubah bebas terhadap tingkahlaku etika dengan mengambil kira andaian-andaian regresi berkenaan. Hasil analisis korelasi mendapati terdapat hubungan signifikan di antara pembolehubah bebas kepentingan diri, kepentingan organisasi dan efisien terhadap tingkahlaku etika tetapi model ini didapati tidak menunjukkan sebarang kesan terhadap tingkahlaku etika. Hasil regresi berganda menunjukkan model adalah tidak signifikan. Ini dijelaskan dalam jadual coefficients (lampiran 2) dalam ruang sig dan beta (standardized coefficients).

Model ini didapati tidak signifikan. Ini munasabah kerana ia berdasarkan hasil analisis regresi di dapati nilai constant adalah 81%. Ini bermakna tanpa pengaruh IEK, tahap etika adalah tinggi dan ia munasabah kerana mungkin faktor-faktor yang belum di ambil kira menyumbang juga dalam kajian ini.

Model ini juga berbeza dengan kajian-kajian yang lepas yang tidak mendapati bahawa tingkahlaku etika dipengaruhi oleh dimensi iklim etika yang wujud dalam organisasi.

Walaupun model kajian-kajian lepas mengkaji dalam organisasi swasta dan organisasi yang berasaskan keuntungan tetapi tidak mengkaji sampel dalam organisasi kerajaan. Ini berkemungkinan bahawa organisasi yang dikaji mempunyai iklim etika yang masih belum dikenalpasti bagi mempengaruhi tingkahlaku etika dalam konteks perkhidmatan awam. Dalam konteks perkhidmatan awam hanya Maesschalck (2004) cuba menggunakan model dimensi iklim etika dari Victor & Cullen dan menyesuaikannya dalam perkhidmatan awam. Pengkaji cuba menggunakan model iklim dari Maesschalck (2004) untuk konteks perkhidmatan di Malaysia. Di simpulkan iklim etika ini masih belum jelas dalam organisasi kerajaan. Menurut Weber (1995), iklim etika kerja adalah berbeza antara unit jabatan dan organisasi.

Walaupun, berdasarkan hasil kajian ini membayangkan bahawa tingkahlaku etika tidak hanya bergantung kepada iklim etika kerja iaitu 15.6% sahaja tetapi ia juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak di ambil kira dalam kajian ini.

5.3 Limitasi kajian

Di dalam menjalankan kajian ini terdapat beberapa kekangan yang dihadapi oleh pengkaji semasa menjalankan kajian. Antara halangan-halangan tersebut ialah faktor masa menjadi kekangan kepada pengkaji. Penyelidikan ini dibuat dalam masa yang singkat iaitu sekitar lima hingga enam bulan dan ini menyebabkan pengkaji tidak dapat mengumpul jumlah responden yang lebih besar. Walaupun, pengkaji telah memilih tiga buah organisasi bagi mewakili keseluruhan jabatan kerajaan di Negeri Sembilan dan ia memandai.

Seterusnya faktor kewangan dan sumber manusia juga turut menjadi halangan dalam kajian ini. Namun pengkaji cuba sedaya upaya untuk mengatasi kekangan yang dihadapi dalam menyiapkan kajian ini.

5.4 Implikasi Kajian.

Hasil kajian ini dapat memberi manfaat kepada pihak pengurusan dan juga akademik. Pengurusan dan ahli akademik boleh mengaplikasikan manfaat tersebut di masa hadapan. Berpandukan hasil kajian ada beberapa bahagian tertentu patut ditekankan bagi mencapai tingkahlaku etika yang memuaskan bagi sesebuah organisasi. Berikut adalah implikasi kajian terhadap pengurusan dan juga akademik :-

5.4.1 Implikasi ke atas pengurusan

Implikasi terhadap pengurusan boleh dilihat berdasarkan kepada dapatan kajian ke atas pengujian yang telah dibuat.

5.4.1.1 Pengaruh IEK terhadap tingkahlaku etika

Pengujian regresi yang ingin menguji potensi pengaruh IEK terhadap tingkahlaku telah memberi manfaat kepada pihak pengurusan walaupun hasil kajian menunjukkan kita tidak cukup bukti menyatakan IEK dalam kajian telah dapat mempengaruhi tingkahlaku etika, kita dapati IEK juga menjadi faktor mempengaruhi tingkahlaku etika. Oleh itu, pihak

pengurusan perlu mengenalpasti IEK yang mempengaruhi tingkahlaku sama ada positif atau negative. Bagi pengaruh IEK yang negatif, pihak pengurusan perlulah mengambil perhatian untuk mengurangkan IEK tersebut. Sebagai contoh IEK dari segi kepentingan diri. IEK ini patut dikurangkan atau tidak ada sama sekali dalam perkhidmatan awam kerana peningkatan IEK dari segi kepentingan diri boleh menyebabkan individu bersikap tidak beretika.

5.4.1.2 Pengenalan kepada IEK yang berpotensi.

Kajian juga telah memperkenalkan IEK terhadap pengurusan di mana kewujudan IEK yang berpotensi boleh membantu pihak pengurusan meningkatkan tingkahlaku etika kakitangan awam di dalam jabatan. Walaupun hasil kajian ini tidak begitu jelas pengaruh IEK, namun agak munasabah bahawa IEK sememangnya wujud di dalam pelbagai jenis organisasi. Pengenalan IEK yang berpotensi ke arah tingkahlaku etika, memberi satu keuntungan kepada pihak pengurusan. Walaupun begitu, pihak pengurusan perlulah mengenalpasti IEK dengan lebih jelas agar perancangan dapat dijalankan dengan lebih lancar lagi.

5.4.1.3 Tahap tingkahlaku etika kakitangan perkhidmatan awam.

Dengan kajian ini, pihak pengurusan dapat mengetahui tahap tingkahlaku etika di kalangan kakitannya. Hasil kajian menunjukkan bahawa tahap tingkahlaku etika di kalangan kakitangan awam masih rendah. Ini dapat dilihat dalam nilai min tahap tingkahlaku etika yang hanya mencapai 1.71. Dengan hasil ini, pihak pengurusan di sarankan untuk meningkatkan tahap tingkahlaku etika kakitangan awam dengan memperbanyakkan lagi

aktiviti-aktiviti yang berkaitan dengan etika. Ini munasabah sekiranya dengan aktiviti tersebut dapat meningkatkan tahap tingkahlaku etika.

5.4.2 Implikasi terhadap Akademik.

Kajian juga memberi sumbangan terhadap perluasan sempadan ilmu yang sedia ada, terutama dalam pembentukan tingkahlaku etika. Antara sumbangan yang diberikan dalam kajian ini ialah :-

5.4.2.1 Pengubahsuaian soalan DIT test & ECQ.

Pengkaji telah membuat pengubahsuaian terhadap soalan DIT test dengan tujuan untuk memudahkan responden menjawab dan memahami kehendak soalan pengkaji. Hasil mendapati responden sudi menjawab kesemua soalan DIT test yang telah diubah. Rata-rata responden memberi maklum balas yang memuaskan. Ini bermakna pengubahsuaian tersebut menyenangkan dan mendapat perhatian daripada responden. Ia merupakan satu pendekatan yang baru dan berbeza daripada sebelum hasil kajian sebelum ini.

Soalan untuk ECQ juga sedikit diubah iaitu daripada 32 item menjadi 33 item. Item yang ke 24 dan 25 di asingkan bagi kefahaman responden. Pengasingan soalan ini membawa reliability untuk item moral peribadi lebih bermakna.

5.4.2.2 Pengkajian di sektor kerajaan.

Kajian ini telah memberi sumbangan kepada pihak penyelidik akan datang bahawa kajian-kajian tingkahlaku etika jarang di lakukan di dalam sektor kerajaan . Pengenalan kepada sektor kerajaan dalam kajian ini membuka jalan kepada penyelidik akan datang untuk mengenalpasti IEK di dalam organisasi kerajaan yang lain. IEK perlu diperluaskan lagi dalam sektor kerajaan bagi mengesan iklim-iklim yang terdapat dalam organisasi tersebut. Hasil IEK dalam sektor kerajaan sememangnya wujud berdasarkan hasil kajian korelasi yang dilakukan dalam bab 4. Perkembangan ilmu IEK untuk menguji tingkahlaku etika di kalangan kakitangan awam boleh berkembang ke sektor selain daripadanya.

5.4.3 Cadangan

Berdasarkan kepada perbincangan dan kesimpulan beberapa cadangan dapat dibuat untuk kajian ini. Antaranya ialah:

- (1) Pihak berkaitan juga boleh berusaha untuk mengurangkan iklim-iklim yang mementingkan kepada sesuatu perkara seperti iklim kepentingan diri, kepentingan organisasi dan efisien yang mementingkan sesuatu dan mengabaikan nilai-nilai etika. Ini disebabkan hasil kajian mendapati bahawa ketiga-tiga iklim tersebut mempunyai hubungan secara negatif dan signifikan.
- (2) Pihak berkaitan juga dicadangkan untuk membaiki iklim etika di dalam organisasi agar dapat memupuk nilai-nilai murni dan etika di kalangan kakitangan awam. Ini disebabkan hasil kajian mendapati bahawa nilai-nilai etika iaitu yang diserapkan

dalam iklim-iklim etika kerja yang lain tidak berhubungan secara signifikan dengan tingkahlaku etika kakitangan awam.

- (3) Pihak berkaitan juga boleh serapkan nilai etika bukan sahaja melalui iklim kerja malah dengan langkah-langkah lain seperti meningkatkan personaliti diri.

5.5 Arah tuju kajian masa hadapan

Hasil kajian yang telah dijalankan telah menunjukkan hala tuju kajian masa hadapan yang boleh dilakukan bagi mempertingkatkan lagi kajian-kajian berkaitan tingkahlaku etika dijalankan di Malaysia bagi rujukan kepada pengkaji yang lain serta diguna sebagai rujukan akademik dan bukan akademik. Antara kajian yang boleh di jalankan pada masa hadapan adalah seperti berikut:-

1. Kajian boleh di perluaskan lebih lagi dengan menambahkan bilangan jabatan kerajaan untuk melihat keseluruhan iklim etika dengan tingkahlaku etika. Tujuan ini juga adalah ingin mempertingkatkan sampel yang di kaji bagi menyamai dengan kajian-kajian yang telah dilakukan di luar Negara. Dengan penambahan sampel, mungkin boleh membuktikan bahawa iklim etika berhubungan secara signifikan dengan tingkahlaku etika kakitangan awam.
2. Oleh kerana kajian ini tidak mengasingkan jenis organisasi yang jelas, maka pengkaji mencadangkan untuk kajian masa hadapan, pengkaji boleh mengasingkan

jenis organisasi dengan lebih jelas lagi agar kajian perbandingan jenis organisasi dalam organisasi kerajaan boleh dilihat.

3. Di samping itu, kajian masa hadapan juga boleh melihat perbandingan di antara organisasi kerajaan dan bukan kerajaan.
4. Oleh kerana hasil kajian ini tidak begitu menunjukkan hubungan yang signifikan di antara iklim etika dan tingkahlaku etika, maka pengkaji mencadangkan bahawa mungkin tingkahlaku etika juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Dengan ini, kajian juga boleh dilihat dengan faktor-faktor lain seperti faktor sosial, faktor individu (personaliti), ketua, budaya organisasi dan lain-lain lagi seperti dalam ulasan karya.
5. Di cadangkan juga kajian masa hadapan melihat juga budaya etika organisasi dan iklim etika sebagai kandungan etika untuk mempengaruhi tingkahlaku etika seperti kajian dari Trevino, Butterfield, McCabe (1998).

5.6 Penutup

Kajian ini cuba memahami setakat mana IEK berhubungan dan memberi kesan terhadap tingkahlaku etika individu dalam organisasi terutama organisasi kerajaan. Walaubagaimanapun, hasil kajian mendapati bahawa IEK tidak cukup kuat untuk mengatakan bahawa ia boleh memberi kesan terhadap tingkahlaku etika. Ini memberi

makna selain iklim etika kerja dilaksanakan oleh pihak kerajaan, tingkahlaku etika individu juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti faktor individu itu sendiri, faktor sosial dan sebagainya. Oleh sebab itu, pihak yang berkaitan perlu menjalankan beberapa aktiviti yang berkaitan dengan prinsip etika. Ini kerana pemahaman dan pendedahan terhadap etika juga penting dan perlu dipertingkatkan sama ada melalui bahan bacaan, kuliah, kursus, latihan, pengajian dan sebagainya.

Kesimpulannya, iklim etika ini perlu di kenalpasti dan di serapkan dalam semua organisasi tidak mengira sama ada ia merupakan organisasi swasta ataupun tidak. Oleh itu, kesungguhan dan sokongan semua pihak adalah amat diperlukan bagi menjadi Malaysia sebuah negara maju yang beretika.

SENARAI RUJUKAN

- Abdullah Abdul Ghani (2000). Pengaruh Tingkah Laku Etika Ketua Terhadap TingkahLaku Etika Subordinat di Sektor Kewangan Di Malaysia. *Disertasi PhD Sekolah Siswazah, Universiti Utara Malaysia.*
- Abdullah Abdul Ghani(2004). Tingkah Laku Etika Ketua dan Subordinat Di Bank-bank Di Utara Malaysia. *International Journal of Management Study.* 11(1), 217-233.
- Adams, J.S, A Taschian and T.H Shore (2001). Codes of Ethics as Signals for Ethical Behavior. *Journal of Business Ethics,* 29, 199-211.
- Agawal, J & Malloy (1999). Ethical Work Climate Dimensions in a Not For Profit Organization : An Empirical Study. *Journal of Business Ethics,* 20(1),1.
- Appelbaum, S.H (2004). Critical factors in the client-consultant relationship. *Journal of the American Academy of Business,* 4,184-91
- Appelbaum, S.H, Deguine, K.J & Lay, M. (2005). The Relationship of Ethical Climate to Deviant Workplace Behavior. *Corporate Governance.* 5(4),43-55.
- Beauchamp, T.L & Bowie, N.E (1983). *Ethical Theory and Business* (2nd ed) Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Bennet, R.J and Robinson, S.L (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology,* 85(3), 349
- Bernama (17 Jan 2005) "2010 Kes tatatertib polis masih disiasat" Utusan Malaysia.
- *Bouckaert, G & Pollitt, C (2000). A Comparative Analysis. *Public Management Reform.* International University Press.
- Coakes, S.J & Steed, L. G (2003). *SPSS: Analysis without Anguish: Version 11.0 for Windows.* New South Wales: John Wiley & Sons.
- Cohen, D.V (1995a). Creating Ethical Work Climates : A Socio-Economic Perspective. *The Journal of Socio-Economics Perspective.* 24, 317-343.
- Cohen, D.V (1995b). Moral Climate in Business Firms : A Framework for Empirical Research. *Academy of Management Best Papers Proceedings, Fifty-fifth Annual Meeting of the Academy of Management, Vancouver,* 386-390.
- Cohen,D. (1993). Creating and maintaining ethical work climates : Anomie in the

- Cohen, D. (1993). Creating and maintaining ethical work climates : Anomie in the workplace and implications for managing change. *Business Ethics Quarterly*, 3(4), 343-358.
- Collins, D & O'Rourke, T (1994). *Ethical Dilemma in Accounting* (1st ed), South Western : Thomson learning.
- Denison, D (1996). What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native point of view on a decade of paradigm wars. *Academy of Management Review*, 21(2), 619-654.
- Dennis, W & David, C (1996). Ethical work climate : Comparing Top Managers in Public and Private Organizations. *Journal of Public Administration Research & Theory*, 6(4), 559.
- Deshpande, S.P (1996) Ethical Climate & the Link Between Success and Ethical Behavior : An Empirical Investigation of a Non-Profit Organization. *Journal of Business Ethics*, 15(3), 315.
- Du Brin, A.J (1994). *Contemporary applied management: Skill for managers* (4th ed). Illinois, USA : Irwin.
- Elm, D.R., & Nichols, M.L (1993). An investigation of the moral reasoning of managers. *Journal of Business Ethics*, 12, 817-833.
- Ethics Resource center (2003). *What is ethics?*. From World Wide Web at www.ethics.org/faq.html#eth_what.
- Ferrell, O.C, Gresham, L.G and Fraedrich, J. (1989). A synthesis of ethical decision models for marketing. *Journal of Macromarketing*, 9(2), 55-64
- Ferrell, O.C and Weaver, K.M (1978). Ethical beliefs of marketing managers. *Journal of Marketing*, 42(3), 69-73
- Field, R.H.G & Abelson, M.A (1982). Climate: A Reconceptualization and Proposed Model. *Human Relations*, 35, 181-201.
- Ford, R.C. & Richardson W.D (1994). Ethical Decision Making : A Review of the Empirical Literature. *Journal of Business Ethics*, 13, 205 -221.
- Forehand, G.A & Gilmer, B (1964). Environmental Variations in Studies of Organizational Behavior. *Psychological Bulletin*, 62, 361-382

- G.Manimaran (1 Feb 2004) "13 Kakitangan Kastam Di buang Kerja kerana Lakukan Kemungkaran". Berita Harian.
- Gilligan, C. (1985). Conceptualizing and Measuring Organizational and Psychological Climate: Pitfalls in Multi-Level Research. *Academy of Management Review*. 11, 601-616.
- Greenberg, J (2005). *Organizational Justice, Ethics and Corporate Social Responsibility: Managing behavior in organization* (4th ed), New Jersey": Pearson, Prentice Hall
- Guion, R.M (1973). A Notes on Organizational Climate. *Organizational Behavior and Human Performance*, 9, 120-125.
- Hair, Jr. J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L. & Black, W.C (1998). *Multivariate data analysis*. New Jersey, Prentice Hall.
- Hansen, R.S (1992). A Multidimensional Scale for Measuring Business Ethics: A purification and refinement. *Journal of Business Ethics*. 11: 523-534
- Harper, D. (1990). Spotlight abuse-save profits. *Industrial Distribution*. 79(3),47-51
- Hegarty, W.J and Sims, H.P Jr (1978). Some determinants of unethical decision behavior an experiment. *Journal of Applied Psychology*. 63, 451-457.
- Hellriegel, D & Slocum, J.W Jr (1974) Organizational Climate : Measures, Research & Contingencies. *Academy of Management Journal*. 19, 225-280.
- Hunt, S.D and A.Z Vasquez-Parraga (1993). Organizational Consequences, Marketing Ethics and Sales force Supervision. *Journal of Marketing Research*. 30,78-90
- Iran, Herman (1994) *Analisa Statistik Deskriptif*. Kuala Lumpur : Tekno Edar Sdn. Bhd.
- James, E & Arraba S (1992). Ethics in the Work Situation. *Journal of Business Ethics* 7(7),1-7.
- Jelinek, M., Smircich, L. and Hirsh, P.(1983). Introduction: A code of many colors. *Administrative Science Quarterly*. 28, 331-338.
- Jones, T & Gautschi, F. (1988). Will the Ethics of Business Change? A Survey of Future Executives. *Journal of Business Ethics*. 7,231-248.
- Jones, T.M (1991). Ethical decision making by individuals in organizations: An issue-contingent model. *Academy of Management Review*. 16, 366-395

- Kelly, S.W & Dorsch, M.J (1991). Ethical Climate, Organizational Commitment and Indebtedness among Purchasing Executives. *Journal of Personal Selling and Sales Management*. 9 (4), 55-66.
- Kerlinger, F.N. (1973). *Foundation of Behavioral Research*, 2nd ed. Holt, Rinehart & Winston; Inc.
- Key,S (1999) Organizational Ethical Culture : Real or Imagined?. *Journal of Business Ethics*, 20 (3), 217-225.
- Kohlberg, L & Hersh, R.H (2001) Moral Development : A Review of the Theory. *Journal of Business Ethics*, XVI (2),53-59
- Kopelman, R.E, Brief, A.P and Guzzo, R.A, (1990). The role of climate and culture in productivity. Dalam B. Schneider, ed. *Organizational climate and culture* (282-318).. San Francisco : Josey Bass
- Maesschalck, J (2004). Towards a public administration theory on public servants' ethics : A Comparative Study. *Disertasi Faculty Social Wetenscappen Department of Political Wetenscappen*.
- Mathiew, J.E & D.M Zajac:(1990). A Review and Meta-analysis of the Antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological builetin* 108, 171-194.
- McCabe, D.L and Trevino, L.K (1993). Academic dishonesty: Honor codes and other contextual influences. *Journal of Higher Education*. 64 (5),522-538.
- McGurn, M (1988). Spotting thieves who work among us. *Wall Street Journal*, 8:A16.
- Mohd Romzi Samsuddin (20 Mei 2004) "JPJ Kesan 26,827 Urusniaga Meragukan". Utusan Malaysia.
- Morris, J.H & D.J, Sherman (1981). Generalisability of organizational commitment model. *Academy of Management Journal* 24, 512-526.
- Mowday R.T, R.M Steers and L. Porter (1979) The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Pallant, J (2005). *SPSS Survival Manual, A step by step guide to data analysis using SPSS for Windows (Version 12)*. Sydney. Allen & Unwin.

- Parboteeah, K.P & Cullen J.B (2003). *Ethical Climates and Spirituality: an Exploratory Examination of and Organizational Performance*. Armonk: ME Sharpe:137-51.
- Pengarang Suara Negeri (bil 2,2005). "Bersemangat Melaksanakan Tugas". Suara Negeri.
- Peterson, D. (2002) The relationship between unethical behavior and the dimensions of the ethical climate questionnaires. *Journal of Business Ethics*, 41(4), 313-26.
- Posner, B.Z, Kouzes, J.M & Schmid,W.H. (1985). Shared Values Make a difference : An Empirical Test of Corporate Culture. *Human Resource Management*. 24(3), 293-309.
- Powell, G.N & Butterfield, D.A (1978). The Case for Subsystem Climates in Organizations. *Academy of Management Review*. 3, 151-157.
- Pritchard, R.D. and Karasick. B.W. (1973). The effects of organizational climate on managerial job performance and job satisfaction. *Organizational Behavior and Human Performance* 9,126-146.
- Robbins, S.P (1993), *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robinson S and Bennett, R (1995a). A typology of deviant workplace behaviors: a multi-dimensional scales study. *Academy of Management Journal*, 38 (2), 555-72
- Rollison, D (2005) "*The challenge of ethics and social responsibility*", *Organisational behavior & analysis: An integrated approach*, 3th, Prentice Hall
- Salkind, N.J (2000). *Exploring Research*. New Jersey : Prentice Hall.
- Schaefli,A, Rest, J.R & Thoma, S.J. (1965). Does Moral Education Improve Moral Judgement. A Meta Analysis of Intervention Studies Using The Defining Issues Test. *Review of Educational Research (Fall)*. 55(3),319-352.
- Schermerhon J.R (2005). *Management* (8^{ed}), USA, John Wiley & Sons, Inc.
- Schneider, B & Reichers, A.E (1983). On the Etiology of Climates. *Personnel Psychology*, 36, 19-39.

- Schneider, B & Rentsch, J. (1988). *Managing Climates and Cultures : A Futures Perspective dalam Hoge, J (ed) Futures of Organizations*. Lexington, Lexington Books.
- Schneider, B (1975). Organizational Climate : An Essay. *Personnel Psychology*. 28, 447-79.
- Schneider, B (1983) *An Interactionist Parspective dalam Feimer N.W and Geller E.S (Eds) Environmental Psychology : Directions and Perspectives*. New York, Praeger.
- Sekaran, U (2000). *Reasearch Methoc for Business: A Skill Building Approach*. 3rd ed John Wiley & Sons, Inc Singapore.
- Sharma, R.A (2000). *Organisational Theory and Behavior*. (2nd ed), New Delhi:Tata McGraw-Hill Publisng Company Limited.
- Sims, R.L & Keon, T.L (1997) Ethical Work Climate as Factor in the Development of Person Organization Fit. *Journal of Business Ethics*. 16, 1095-1105.
- Sims, R.R (1992) The Challenge of Ethical Behavior in Organizations. *Journal of Business Ethics*, 11, 505-513.
- Stead, W.E, Worrell,D.L & Stead, J.G (1994). An Integrative Model for Understanding Managing Ethical Behavior in Business Organisations. Dalam Drummond J & Bain B (eds) *Managing Business Ethics*. London, Butterworth.
- Steers, R, (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly* , 22, 46-36
- Stout, G.R & Weiss J.E (.....). *Acct 101: Ethics* dari www.ethics.org.com
- Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S (2001). *Using multivariate statistics*.(4th edn). New York: HarperCollins.
- Tagiuri, R (1968) The Concept of Organizational Climate. Dalam R.Tagiuri and G.H. Litwin (Eds), *Organizational Climate : Explorations of a Concept*. Boston: Harvard University Press.
- Trevino (1990). A Cultural Perspective on changing and developing organizational ethics. *Research in Organizational Change and Development*, 4 : 195-230.
- Trevino, L.K & Nelson, K.A (1999). *Managing Business Ethics*. (2nd ed). New York: John Wiley & Sons. (p.14).

- Trevino, L.K (1987) Ethical Decision Making in Organisations. *Academy of Management Review*, 1(3), 601-617.
- Trevino, L.K and Youngblood, S.A (1990). Bad Apple in Bad Barrels: A causal analysis of ethical decision-making behavior. *Journal of Applied Pslychology*. 75: 378-385
- Trevino, 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
- Trevino, L.K. (1986). Ethical decision making in organizations : A person- situations interactionist model. *Academy of Management Review*. 11, 601-617
- VanSandt, C.V (2001). An examination of the relationship between ethical work climate and moral awareness. *Dissertation submitted to the Falculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University in partial fulfillment of the requirement for the degree of Doctor of Philosophy in Management*.
- Vardi,Y. (2001). The Effects of Organizational & Ethical Climate on Misconduct at Work. *Journal of Business Ethics*. 29, 325-37.
- Verbeke, W, Volgering, M & Hessels, M (1998). Exploring the Conceptual Expansion within the Field of Organizational Behaviors Organizational Climate & Organizational Culture. *Journal of Management Studies*, 35, 303-329.
- Victor, B & Cullen J.B (1987). A theory and measure of ethical climate in organizations. Dalam W.C Frederick, (ed). *Research in Corporate Social Performance Policy* (51-71). Greenwich, CT:JAI Press.
- Victor, B & J.B (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quartely*. 33, 101-125
- Weaver, G.R, L. Klebe Trevino and P.L Cochran (1999). Corporate Ethics Programs as Control System: Influences of Executive Commitment and Environmental Factors. *The Academy of Management Journal*, 24, 41-57.
- Weber, J. (1995). Influences upon organizational ethical subclimates: A multi-departmental analysis of a single firm. *Organization Science*, 6(5), 509-523.
- Wikipedia, dari www.wikipedia.org.com

- Wimbush J & Shepard J (1994). Toward and Understanding of Ethical Climate: Its Relationship to Ethical Behavior & Supervisory influence. *Journal of Business Ethics*, 13, 637-47.
- Wimbush, J.C , Shepard J.M, Markham, S.E. (1997). An Empirical Examination of the Relationship Between Ethical Climate and Ethical Behavior from Multiple Level of Analysis. *Journal of Business Ethics*. 16(16),1705.
- Wimbush, J.C and Sherpard, J.M (1994). Toward an understanding of ethical climate: Its relationship to ethical behavior and supervisory influence. *Journal of Business Ethics*. 13, 637-647.
- Y.Bhg Dato Mohtar B. Abas (2004) "Ucapan Pengarah Bahagian Perkhidmatan, Majlis Perhimpunan Bulanan JPA pada 14 Julai 2004"
<http://www.jpa.gov.my/ucapan/BK-July.pdf>
- Zyl, E.V & Lazenby, K (2002). The Relations Between Ethical Behaviour and Workstress Amongst a Group of Managers Working in Affirmative Action Positions. *Journal of Business Ethics*, 40(2), 111

LAMPIRAN 1

SECTION A: LATAR BELAKANG RESPONDENT /BACKGROUND DATA

Sila jawab latarbelakang diri anda dengan mengisi tempat kosong atau tandakan yang bersesuaian dengan diri anda.

Please answer the following background information question by filling in the blanks or ticking the appropriate responses.

- 1 Gender / Jantina : Male/ Lelaki Female / Perempuan
- 2 Your age in year 2007/Umur pada tahun 2007 _____
- 3 Race/bangsa (please tick) Malay/Melayu Chinese/cina
Indian/India Others/lain-lain
(nyatakan: _____)
- 4 Agama/Religion Islam Buddha
Hindu Kristian
Others/Lain-lain
(nyatakan: _____)
- 5 Kategori Jawatan Pengurusan & Profesional
Sokongan
Lain-lain nyatakan : _____
- 6 Jenis Organisasi /Type of Organization
Kastam
JPJ
Imigrasi
- 7 Marital Status/ Status Perkahwinan (please tick)
Single/Bujang
Married/Berkahwin
Divorce/ separe/Berceraai
- 8 Pendidikan tertinggi yang anda pernah ikuti:(Pilih satu sahaja)
Sek. Rendah
Sek. Menengah
Kolej Swasta/IPTA (Peringkat Diploma)
Kolej Swasta/IPTA (Peringkat Ijazah)
Universiti Luar Negara/Dalam negara (Peringkat Sarjana)
Others/Lain-lain _____ (Sila nyatakan.)
- 9 Berapa tahun pengalaman anda berada di organisasi ini : _____ (dalam tahun) Cth: 10 tahun
- 10 Pernahkah anda menghadiri sebarang kursus/ seminar berkaitan dengan etika
Yes/ Pernah
No/Tidak Pernah

Bahagian 2

Tugasan : Bahagian ini mengandungi 3 kes. Baca kes I,II,dan III dengan teliti. Kemudian nyatakan sejauh manakah alasan-alasan yang dicadangkan menjadi pilihan anda: INGAT jawapan anda berdasarkan kepada kes yang telah diberikan.

Contoh : Mula-mula baca kes dengan teliti dan kepentingan-kepentingan yang telah dicadangkan _____

- | | | | |
|---|----------------------|---|-------|
| 1 | Prinsip Diri | 4 | Nilai |
| 2 | Undang-undang negara | 5 | Agama |
| 3 | Peraturan | 6 | Adat |

Kemudian Pilih Satu di antara alasan-alasan di atas sebagai paling penting dan satu lagi alasan sebagai kedua penting

Paling Penting - Kenyataan no 2 (undang-undang)
Kedua Penting - Kenyataan no 6 (Adat)

ES 1 :

Seminggu sebelum menerima gaji bulanan, anda telah kehabisan wang. Anda perlu untuk perbelanjaan harian keluarga anda. Anda rasa segan untuk meminjam dari kawan atau saudara mara anda. walaubagaimanapun anda ada memegang wang tunai tabung kebajikan pejabat anda. Anda lantas terfikir untuk menggunakan dulu wang tersebut sementara mendapat gaji bulan itu.

Perhubung dengan kes di atas, sila pilih satu jawapan yang PALING PENTING dan satu lagi jawapan KEDUA PENTING untuk mewakili pertimbangan anda dalam membuat keputusan.

- | | | | |
|---|---------------------------------|---|---|
| 1 | Kesejahteraan keluarga | 4 | Nilai-nilai akhlak yang perlu dipertahankan |
| 2 | Prinsip etika yang dipegang | 5 | Peraturan @ undang-undang manakah yang akan menyelesaikan kes ini |
| 3 | Sikap orang ramai terhadap anda | 6 | Sejauh mana masyarakat saling bantu membantu. |

Paling Penting - Kenyataan no _____
Kedua Penting - Kenyataan no _____

KES 2 : Sebagai seorang pegawai anda telah diberitahu yang staf dibawah rakan anda telah membuat tuntutan palsu. Walaubagaimanapun tuntutan palsu tersebut tidak dapat dikesan oleh rakan anda. Bagaimanakah reaksi anda terhadap laporan tersebut dan apakah alasannya.

Berhubung dengan kes di atas, sila pilih satu jawapan yang PALING PENTING dan satu jawapan lagi KEDUA PENTING untuk mewakili reaksi anda.

- | | | | |
|---|---|---|--|
| 1 | Saya rasa turut bersalah jika tidak memberitahu rakan sejawat saya itu tentang tuntutan palsu oleh stafnya. | 4 | Saya segera mengambil tindakan disebabkan peraturan mengatakan "sesiapa tidak melaporkan kesalahan yang diketahuinya dia dikira bersyubahat" |
| 2 | Biar undang-undang dan peraturan yang menentukan siapa salah atau siapa betul | 5 | Kesalahan yang dilakukan oleh pegawai tersebut juga menjadi sebahagian tanggungjawab saya |
| 3 | Saya akan mengambil sikap berdiam diri kerana tidak mahu kacau periuk nasi orang lain | 6 | Dianya tidak ada kena mengena dengan saya buat apa saya risaukan. |

Paling Penting - Kenyataan no _____
Kedua Penting - Kenyataan no _____

KES 3 : Suatu hari anda telah menumpang kereta rakan anda dari pejabat ke tempat mesyuarat/seminar untuk sama-sama ke Melaka. Setelah pulang, anda tidak pasti sama ada hendak buat tuntutan tambang teksi dari pejabat ke tempat mesyuarat/seminar tersebut.

Berhubung dengan kes di atas, sila pilih satu jawapan yang PALING PENTING dan satu jawapan lagi KEDUA PENTING untuk mewakili alasan anda.

- | | | | |
|---|---|---|--|
| 1 | Saya boleh menuntutnya sebab logiknya ada | 4 | Saya tidak akan menuntutnya sebab saya rasa tidak selesai berbuat demikian |
| 2 | Saya mesti menuntut sebab itu adalah hak saya | 5 | Saya tidak akan menuntutnya sebab peraturan mengatakan kita hanya boleh menuntut perbelanjaan yang kita berhak dan sebenar sahaja. |
| 3 | Tuntutan saya mungkin tidak memberi apa-apa kesan terhadap prestasi kewangan organisasi secara keseluruhannya | 6 | Saya rasa tidak patut bagi saya menuntut perbelanjaan yang tidak dikeluarkan. |

Paling Penting - Kenyataan no _____
Kedua Penting - Kenyataan no _____

Bahagian 3 :Soal Selidik Iklim Kerja / Work climate questionnaires

Sila jawab soalan ini berkenaan dengan Iklim (suasana) dalam organisasi anda berdasarkan kepada SUASANA SEBENAR organisasi anda , BUKAN suasana yang anda inginkan. Sila bersikap jujur dalam menjawab soalan, Ingat!! segala jawapan anda akan dirahsiakan

Sila tandakan sama ada anda bersetuju atau tidak bersetuju dengan kenyataan mengenai organisasi tempat anda bekerja. Sila gunakan skala yang diberikan dan bulatkan jawapan yang anda rasakan terbaik di dalam ruang yang disediakan.

Please answer the following questions about the general climate in your organization in terms of how it really is in your organization, not how you would prefer it to be . Please be as candid as possible; remember, all your responses will remain strictly anonymous and confidential.

Please indicate the extent to which you agree with each of the following statement about your organization. Use the scale below and indicate on the answer sheet next to the number of the corresponding statement the number which best represents your answer. To what extent are the following statements true about your organizations.

Amat tidak Benar/ Completely false	Kebanyakan tidak benar/Mostly False	Hampir tidak benar/ Somewhat False	Hampir benar/ Somewhat True	Kebanyakan benar/ Mostly true	Amat benar/ Completely true
0	1	2	3	4	5

no

- 1 Dalam jabatan ini, setiap orang mengikut kehendak masing-masing.
In this organization, people are mostly out for themselves

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

- 2 Dalam jabatan ini, setiap kakitangan mengutamakan kepentingan pribadi mengatasi perkara lain.
In this organization, people protect their own interest above other considerations

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

- 3 Setiap kakitangan dalam jabatan ini mementingkan apa yang terbaik untuk kepentingan diri sendiri
People in this organization are mostly concerned about what is best for themselves.

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

- 4 Kakitangan disini akan melakukan apa sahaja demi kepentingan kewangannya dan kedudukannya/pangkatnya di dalam jabatan.
Organisational members are expected to do anything to further the financial interests and the position of the organization

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

- 5 Kakitangan di sini hanya mementingkan kepada kepentingan kewangan dan imej jabatan.
Organisational members are solely concerned with the financial interests and the image of this organisation.

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

- 6 Keputusan yang akan dibuat di sini, akan melihat kepada wang yang akan diperolehi oleh kakitangan untuk jabatan ini.
Decisions here are primarily viewed in terms of the money they generate for this organization.

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

- 7 Tanggungjawab utama kakitangan dalam jabatan ini ialah menumpukan kepada pengurangan kos.
The major responsibility for people in this organization is to aim at cost-reduction.

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

Amat tidak Benar/ Completely false	Kebanyakan tidak benar/ Mostly False	Hampir tidak benar/ Somewhat False	Hampir benar/ Somewhat True	Kebanyakan benar/ Mostly true	Amat benar/ Completely true
0	1	2	3	4	5

- 8 Tindakan yang melibatkan kos yang paling murah adalah tindakan yang paling betul dalam jabatan ini.

The cheapest way is always the right way, in this organization.

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

- 9 Secara keseluruhannya dalam jabatan ini, setiap kakitangan bekerja dalam cara untuk mengurangkan kos.

In this organization, each person is expected, above all, to work in a cost-reductive way.

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

- 10 Penyelesaian masalah yang paling menjimatkan kos sentiasa diberi perhatian di sini.

Inexpensive solutions to problems are always sought here.

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

- 11 Hubungan yang baik (di antara rakan sekerja dan pelanggan) adalah amat penting dalam jabatan ini.

Good interpersonal contacts (both with colleagues and with outsiders) are considered to be very important in this organization

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

- 12 Keutamaan jabatan ini adalah sentiasa memberikan yang terbaik untuk orang lain

(sama ada dia merupakan rakan sekerja ataupun rakyat/masyarakat/pelanggan)
In this organization, our major concern is always what is best for the other person (whether he or she is a colleague or not)

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

- 13 Apa yang terbaik untuk setiap individu (samaada untuk rakan sekerja atau pelanggan) ia merupakan keutamaan dalam jabatan ini.

What is best for each individual (whether citizen or colleague) is the primary concern in this organization

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

- 14 Setiap individu (rakan sekerja dan pelanggan) akan di ambil kira apabila membuat sebarang keputusan di sini.

It is expected that each individual (both colleague and outsider) is cared for when making decisions here.

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

- 15 Keutamaan yang di ambil kira disini ialah kesejahteraan kakitangan dalam organisasi ini.

The most important concern is the good of all the people in this organization.

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

- 16 Dalam jabatan ini, pertimbangan yang paling utama ialah memberikan apa yang terbaik buat rakan sekerja.

Our major consideration is what is best for all colleagues in this organization.

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

- 17 Kakitangan dalam jabatan ini melihat semangat berpasukan adalah sesuatu yang penting.

People in this organization view team spirit as important

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

- 18 Kerjasama yang baik dan sepenuhnya di antara semua rakan sekerja di anggap paling penting dalam jabatan ini.

A good and broad cooperation among all colleagues is considered to be very

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

Amat tidak Benar/ Completely false	Kebanyakan tidak benar/ Mostly False	Hampir tidak benar/ Somewhat False	Hampir benar/ Somewhat True	Kebanyakan benar/ Mostly true	Amat benar/ Completely true
0	1	2	3	4	5

important in this organization.

- 19 Adalah dikehendaki kakitangan di sini sentiasa melakukan perkara yang betul untuk berhadapan dengan pelanggan.
It is expected that you will always do what is right for the citizens with whom you deal.

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

- 20 Dalam jabatan ini semua kakitangan mempunyai kesedaran mengenai tanggungjawab mereka terhadap pelanggan yang berhubung dengan mereka.

People in this organization have a strong sense of responsibility to the citizens they have direct contact with.

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

- 21 Kakitangan disini sangat mengutamakan pelanggan yang berhubung terus dengan jabatan ini
People in this organization are actively concerned about the citizens they have direct contact with.

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

- 22 Implikasi keputusan yang telah dibuat terhadap pelanggan yang berhadapan dengan kami, adalah perkara yang diutamakan di jabatan ini.
The effect of decisions on the citizens with whom we directly deal is a primary concern in this organization.

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

- 23 Tiada ruang untuk menunjukkan etika profesional diri atau moral diri sendiri dalam jabatan ini.
There is no room for one's own professional ethics or personal morals in this organization

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

- 24 Dalam jabatan ini, kakitangan perlu mengikut kepercayaan diri.
In this organizations, people are expected to follow their personal moral beliefs

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

- 25 Dalam jabatan ini, kakitangan perlu mengikut etika profesional dalam diri.
In this organizations, people are expected to follow their own professional ethics.

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

- 26 Perkara yang paling penting dalam jabatan ini ialah setiap kakitangan mempunyai kesedaran tentang baik dan buruk sesuatu perkara itu.
The most important consideration in this organization is each employee's personal sense of right and wrong.

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

- 27 Dalam jabatan ini, kakitangan dipandu oleh etika dalam diri
In this organization, people are guided by their own personal ethics.

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

- 28 Adalah paling penting untuk mengikut peraturan dan prosidur dengan sepenuhnya di sini.
It is very important to follow strictly rules and procedures here.

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

Amat tidak Benar/ Completely false	Kebanyakan tidak benar/Mostly False	Hampir tidak benar/ Somewhat False	Hampir benar/ Somewhat True	Kebanyakan benar/ Mostly true	Amat benar/ Completely true
0	1	2	3	4	5

29 Semua orang perlu mematuhi peraturan dan prosedur dalam jabatan ini

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

Everyone is expected to stick by the rules and procedures of this organization

30 Di jabatan ini kakitangan akan membuat keputusan dengan menimbang perkara yang tidak akan melanggar undang-undang.

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

The first consideration is whether a decision violates any law.

31 Kakitangan di sini dikehendaki mematuhi undang-undang dan kepentingan awam mengatasi pertimbangan yang lain.

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

People are expected to comply with the law and public interest over and above other considerations.

32 Dalam jabatan ini, kakitangan perlu mengikuti undang-undang dan piawai profesional yang ditetapkan.

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

In this organization, people are expected to strictly follow legal and professional standards.

33 Dalam jabatan ini, kepentingan awam paling diutamakan.

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

In this organization, public interest is the major consideration.



UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

06010 UUM Sintok, Kedah Darul Aman, Malaysia. Tel: 604 - 928 4000

Pusat Pengajian Siswazah

'KEDAH MAJU 2010'

UUM/HEA/PPS/PEL : 85356

05 Mac 2006
05 Safar 1427H

Pengarah
Pejabat Imigresen Negeri Sembilan
Tingkat 2 & 4, Wisma Persekutuan
Jalan Datuk Abdul Kadir
70000 Seremban
Negeri Sembilan
(u. p : Tr. Hj. Zahari Abdul Aziz)

Tuan / Puan

PERMOHONAN UNTUK MENGUMPUL DATA DAN MAKLUMAT

Dengan ini disahkan bahawa Siti Zalina Ramlee (no. matrik 85356) merupakan pelajar siswazah program Sarjana Sains (Pengurusan) secara Separuh Masa di Universiti Utara Malaysia.

Pelajar ini perlu mengutip serta mengumpul data/maklumat daripada pelbagai sumber yang telah dikenalpasti untuk membolehkan mereka memenuhi keperluan penyediaan Kertas Projek/Tesis.

Sehubungan dengan itu, kami amat berbesar hati sekiranya pihak tuan/puan dapat memberi kerjasama dan bantuan kepada pelajar berkenaan dalam usaha tersebut. Segala maklumat yang diperolehi daripada soal selidik ini akan dirahsiakan.

Sekian, terima kasih.

"AKADEMIK CEMERLANG UUM TERBILANG"
"ILMU BUDI BAKTI"

Saya yang menurut perintah

MAIMUNAH H. MOHAMAD

Penolong Pengarah

h.p. Pengarah

Tel : 04-9283167 / Faks : 04-9284019

E-mail : maimunah@uum.edu.my



MS ISO 9001: 2000 REG. NO. AR 2411



UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

06010 ITIM Sintok, Kedah Darul Aman, Malaysia. Tel: 604 - 928 4000

Pusat Pengajian Siswazah

'KEDAH MAJU 2010'

UUM/HEA/PPS/PEL : 85356

09 Mac 2006
09 Safar 1427H

Pengarah
Jabatan Kastam DiRaja Malaysia
Wisma Kastam, Jalan Paroi – Senawang
Karung Berkunci No. 16
70450 Seremban
Negeri Sembilan
(u. p : Hj. Ismail Hj. Ibrahim)

Tuan / Puan

PERMOHONAN UNTUK MENGUMPUL DATA DAN MAKLUMAT

Dengan ini disahkan bahawa Siti Zalina Ramlee (no. matrik 85356) merupakan pelajar siswazah program Sarjana Sains (Pengurusan) secara Separuh Masa di Universiti Utara Malaysia.

Pelajar ini perlu mengutip serta mengumpul data/maklumat daripada pelbagai sumber yang telah dikenalpasti untuk membolehkan mereka memenuhi keperluan penyediaan Kertas Projek/Tesis.

Sehubungan dengan itu, kami amat berbesar hati sekiranya pihak tuan/puan dapat memberi kerjasama dan bantuan kepada pelajar berkenaan dalam usaha tersebut. Segala maklumat yang diperolehi daripada soal selidik ini akan dirahsiakan.

Sekian, terima kasih.

"AKADEMIK CEMERLANG UUM TERBILANG"
"ILMU BUDI BAKTI"

Saya yang menurut perintah

MAIMUNAH H. MOHAMAD

Penolong Pengarah

b.p. Pengarah

Tel : 04-9283167 / Faks : 04-9284019

E-mail : maimunah@uum.edu.my





UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

06910 UUM Sintok, Kedah Darul Aman, Malaysia. Tel: 04-926-4000

Pusat Pengajian Siswazah

'KEDAH MAJU 2010'

UUM/HEA/PPS/PEL : 85356

05 Mac 2006
05 Safar 1427H

Pengarah
Jabatan Pengangkutan Jalan Negeri Sembilan (JPJ)
Km 5.5 Jalan Tampin Seremban
Karung Berkunci No. 3
70990 Seremban
Negeri Sembilan
(u. p : Pn. Hajjah Habibah)

Tuan / Puan

PERMOHONAN UNTUK MENGUMPUL DATA DAN MAKLUMAT

Dengan ini disahkan bahawa Siti Zalina Ramlee (no. matrik 85356) merupakan pelajar siswazah program Sarjana Sains (Pengurusan) secara Separuh Masa di Universiti Utara Malaysia.

Pelajar ini perlu mengutip serta mengumpul data/maklumat daripada pelbagai sumber yang telah dikenalpasti untuk membolehkan mereka memenuhi keperluan penyediaan Kertas Projek/Tesis.

Sehubungan dengan itu, kami amat berbesar hati sekiranya pihak tuan/puan dapat memberi kerjasama dan bantuan kepada pelajar berkenaan dalam usaha tersebut. Segala maklumat yang diperolehi daripada soal selidik ini akan dirahsiakan.

Sekian, terima kasih.

"AKADEMIK CEMERLANG UUM TERBILANG"
"ILMU BUDI BAKTI"

Saya yang menurut perintah

MAIMUNAH HJ. MOHAMAD

Penolong Pengarah
b.p. Pengarah
Tel : 04-9283167 / Faks : 04-9284019
E-mail : maimunah@uum.edu.my

ISO 9001 STATUS MSC ISO 9001



801 Jalan Kedidi 1
Taman Paroi Jaya,
70400 Seremban
N.Sembilan

14 April 2006

Pengarah
Pejabat Imigresen N.Sembilan
Tingkat 2 & 4, Wisma Persekutuan
Jalan Datuk Abdul Kadir
70000 Seremban
N.Sembilan

Tuan,

PENGUMPULAN DATA MELALUI BORANG SOAL SELIDIK

Merujuk kepada perkara di atas dan surat yang bertarikh 05 Mac 2006 (ruj no: UUM/HEA/PPS/PEL:85356), saya Siti Zalina Binti Ramlee, ingin mengumpul data/maklumat melalui pengedaran borang soal selidik bagi tujuan melancarkan perjalanan kajian yang sedang dijalankan.

Borang soal selidik akan diedarkan pada **12 hb April 2006** dan akan dikumpulkan semula pada **21 April 2006**.

Untuk makluman pihak tuan, jumlah borang soal selidik adalah sebanyak **56 keping** dan akan diedarkan kepada kakitangan Pejabat Imigresen N.Sembilan yang terpilih (nama yang telah diwarnakan) seperti dalam senarai yang disertakan.

Di sini saya sertakan borang soal selidik tersebut dan senarai nama kakitangan yang terpilih untuk menjawab borang soal selidik.

Sehubungan dengan itu, saya amat berbesar hati sekiranya pihak tuan dapat memberi kerjasama dan bantuan kepada saya bagi melancarkan perjalanan kajian yang sedang dijalankan. Segala maklumat yang diperolehi daripada soal selidik ini akan dirahsiakan.

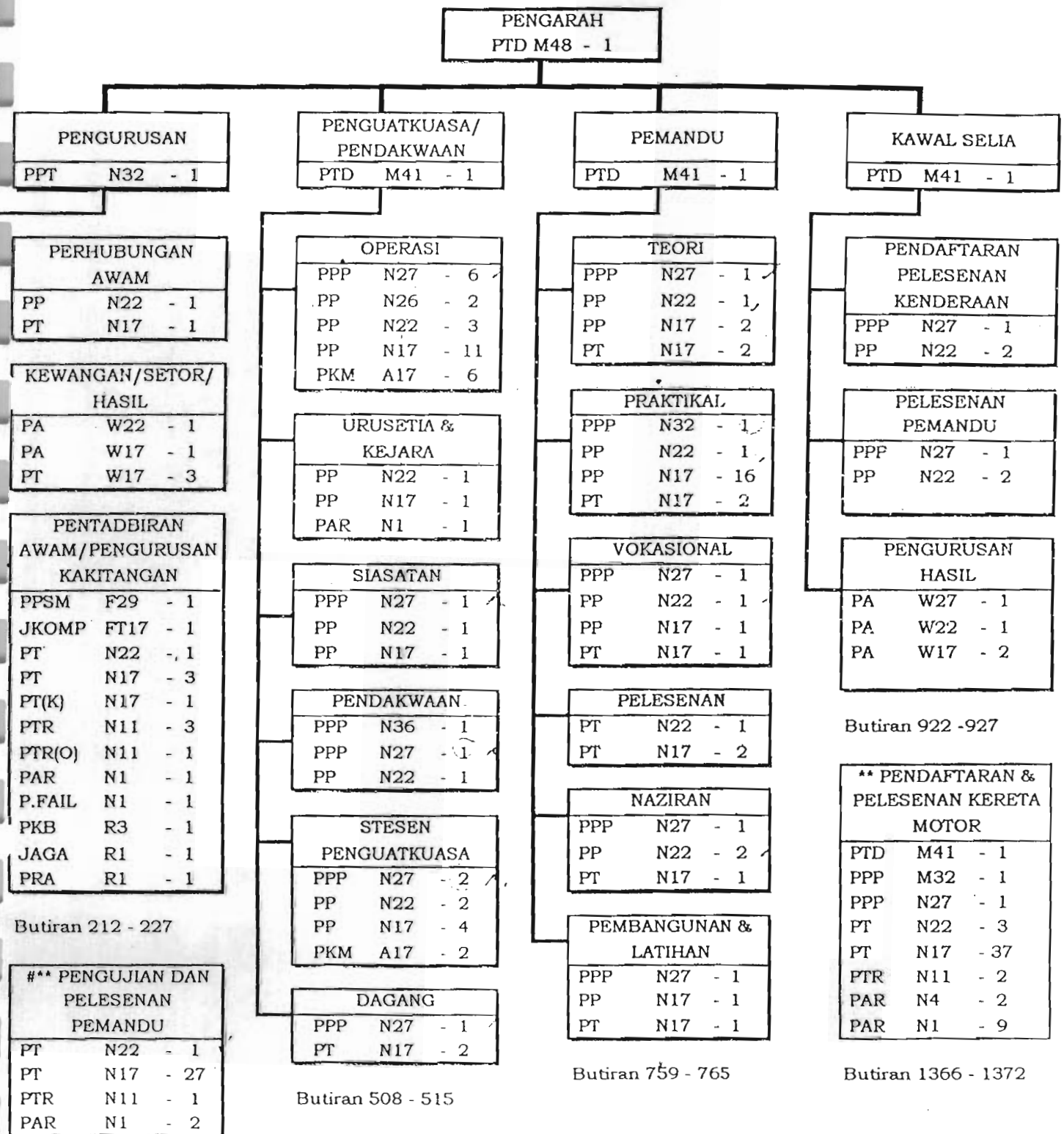
Sekian, treima kasih.

Yang benar,

(SITI ZALINA BINTI RAMLEE)
Penuntut Siswazah Sarjana Pengurusan
Universiti Utara Malaysia.

CARTA ORGANISASI JABATAN PENGANGKUTAN JALAN NEGERI SEMBILAN

28



Butiran 1488 - 1491

*** Semua jawatan akan mansuh bila Urusan Penswastaan bermula secara rasmi

Butiran 759 - 765

** Semua jawatan akan mansuh bila Urusan Penswastaan bermula secara rasmi

Butiran 1366 - 1372

TABURAN RESPONDEN BERDASARKAN JANTINA

Statistics

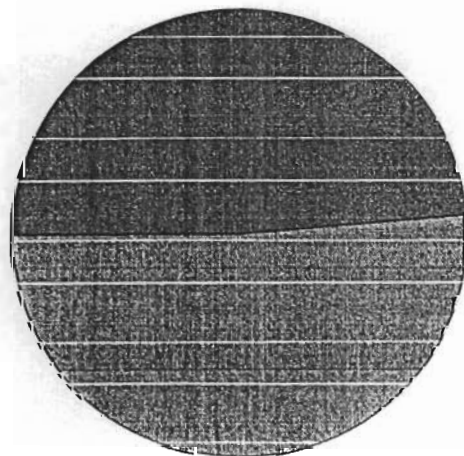
Jantina		Valid	Missing	111
N				0
Mean			1.51	2.00
Median			2.00	
Mode			2	
Std. Deviation			.502	
Variance			.252	
Range			1	
Minimum			1	
Maximum			2	

Jantina

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid lelaki	54	48.6	48.6	48.6
Valid Perempuan	57	51.4	51.4	100.0
Total	111	100.0	100.0	

Jantina

■ lelaki
■ Perempuan



TABURAN RESPONDEN BERDASARKAN KATEGORI JAWATAN

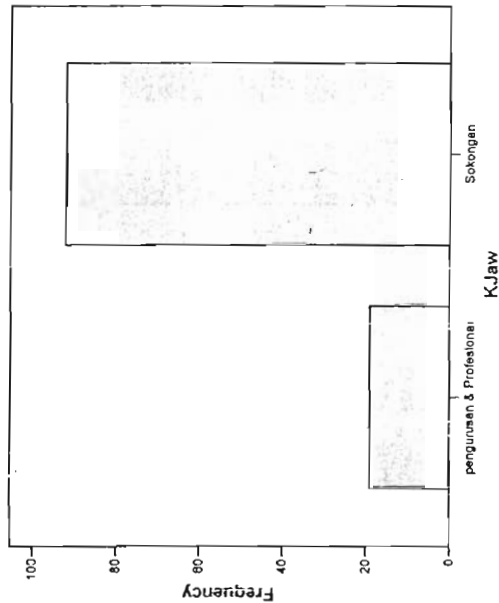
Statistics

KJaw		Valid	Missing	111
N				C
Mean			1.83	2.00
Median			2.00	
Mode			2	
Std. Deviation			.378	
Variance			.143	
Range			1	
Minimum			1	
Maximum			2	

KJaw

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid pengurusan & Profesional	19	17.1	17.1	17.1
Sokongan	92	82.9	82.9	100.0
Total	111	100.0	100.0	

KJaw



TABURAN RESPONDEN BERDASARKAN JENIS ORGANISASI

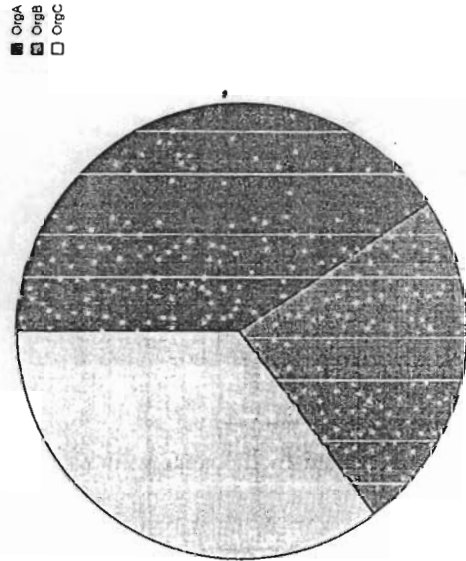
Statistics

	Valid	Missing	Total
N	111	0	111
Mean	1.95		
Median	2.00		
Mode	1		
Std. Deviation	.872		
Variance	.761		
Range	2		
Minimum	1		
Maximum	3		

JOrg

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
OrgA	45	40.5	40.5	40.5
OrgB	27	24.3	24.3	64.9
OrgC	39	35.1	35.1	100.0
Total	111	100.0	100.0	

JOrg



TABURAN RESPONDEN BERDASARKAN TAHAP PENDIDIKAN

Statistics

Pendidikan

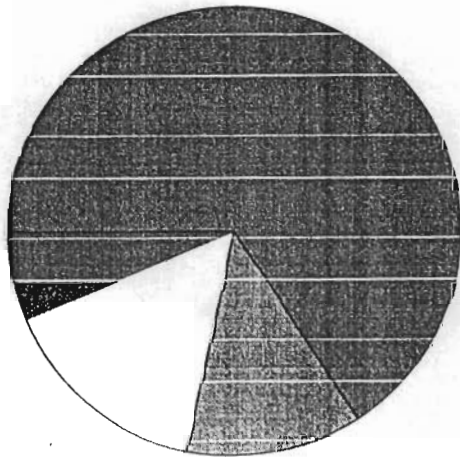
	Valid	Missing	Total
N	111	0	111
Mean	2.62		
Median	2.00		
Mode	2		
Std. Deviation	.963		
Variance	.928		
Range	3		
Minimum	2		
Maximum	5		

Pendidikan

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Menengah	73	65.8	65.8	65.8
Diploma	14	12.6	12.6	78.4
Ijazah	17	15.3	15.3	93.7
Sarjana	7	6.3	6.3	100.0
Total	111	100.0	100.0	

Pendidikan

- Menengah
- ▨ Diploma
- Ijazah
- Sarjana



TABURAN RESPONDEN BERDASARKAN MENGHADIRI KURSUS

Statistics

Kursus

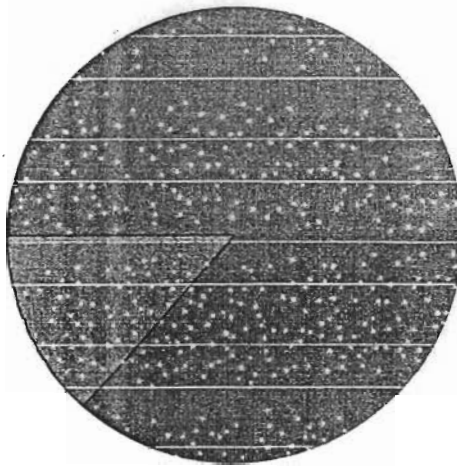
N	Valid	Missing
Mean	0	111
Median	1.14	
Mode	1.00	
Std. Deviation:	.343	
Variance	.118	
Range	1	
Minimum	1	
Maximum	2	

Kursus

Valid	Ya	Tidak	Total	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ya	96	15	111	96	86.5	86.5	86.5
Tidak	15	13.5	100.0	15	13.5	13.5	100.0
Total	111	100.0		111	100.0	100.0	

Kursus

- Ya
- ▨ Tidak



TABURAN RESPONDEN BERDASARKAN UMUR

Statistics

	UMURBARU	PengalamanB
N	111	111
Valid	0	0
Missing	111	111
Mean	2.81	1.85
Median	3.00	1.00
Mode	2	1
Std. Deviation	1.023	.770
Variance	1.046	.594
Range	4	2
Minimum	1	1
Maximum	5	3

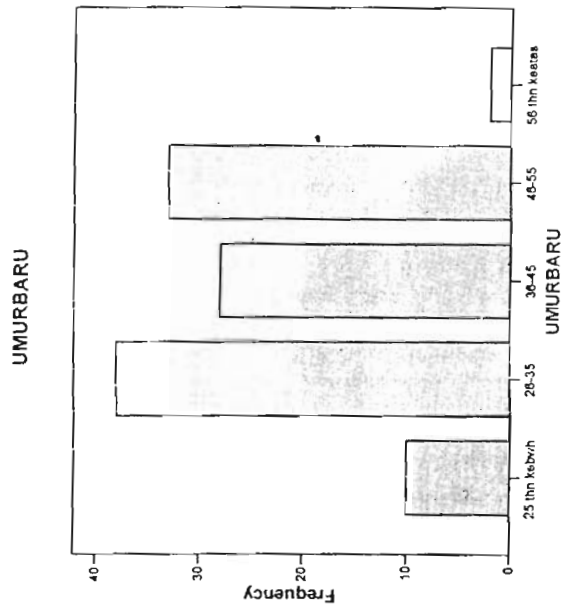
Frequency Table

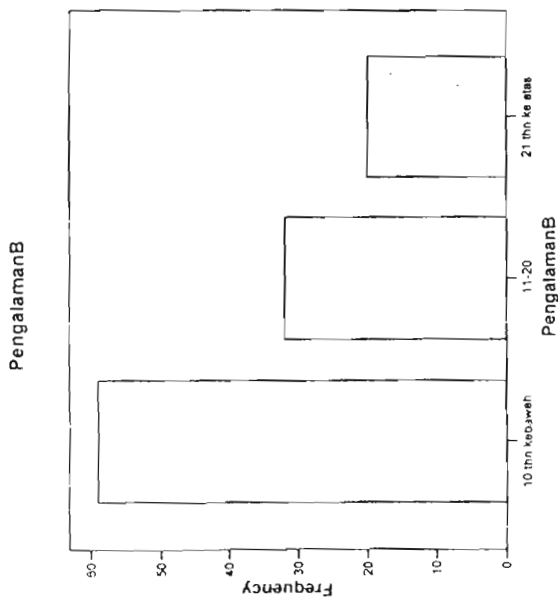
UMURBARU	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10	9.0	9.0	9.0
25 thn kebwh	38	34.2	34.2	43.2
26-35	28	25.2	25.2	68.5
36-45	33	29.7	29.7	98.2
46-55	2	1.8	1.8	100.0
56 thn ke atas	0	0.0	0.0	100.0
Total	111	100.0	100.0	

PengalamanB

PengalamanB	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	59	53.2	53.2	53.2
10 thn kebawah	32	28.8	28.8	82.0
11-20	20	18.0	18.0	100.0
21 thn ke atas	0	0.0	0.0	100.0
Total	111	100.0	100.0	

Bar Chart





TAHAP MORAL RESPONDEN

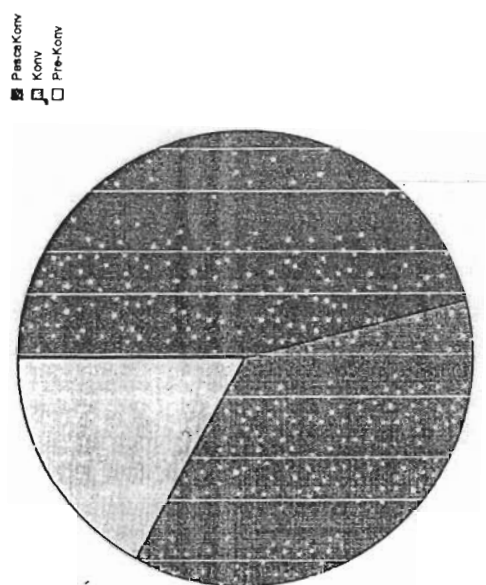
Statistics

MLEVEL	Valid	Missing
N	111	0
Mean	1.71	
Median	2.00	
Mode	1	
Std. Deviation	.743	
Variance	.552	
Range	2	
Minimum	1	
Maximum	3	

MLEVEL

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
PascaKonv	51	45.9	45.9	45.9
Konv	41	36.9	36.9	82.9
Pre-Konv	19	17.1	17.1	100.0
Total	111	100.0	100.0	

MLEVEL



Relibiliti Dimensi Kepentingan Diri

Warnings

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliabiliti Dimensi Kepentigna Diri

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.880	.880	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	1.82	1.521	85
C2	1.92	1.605	85
C3	2.07	1.609	85

Inter-Item Correlation Matrix

	C1	C2	C3
C1	1.000	.686	.667
C2	.686	1.000	.776
C3	.667	.776	1.000

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum
Item Means	1.937	1.824	2.071	.247	1.135
Item Variances	2.493	2.314	2.590	.276	1.119

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Summary Item Statistics

	Variance	N of Items
Item Means	.016	3
Item Variances	.024	3

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	3.99	9.178	.718	.516	.874
C2	3.89	8.167	.803	.654	.799
C3	3.74	8.242	.787	.637	.813

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
5.81	18.107	4.255	3

Reliabiliti Dimensi Kepentingan Organisasi

Warnings

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	98.8
	Excluded ^a	1	1.2
	Total	85	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliabiliti Kepentingan Organisasi

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.514	.513	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C4	1.86	1.577	84
C5	2.74	1.490	84
C6	1.92	1.600	84

Inter-Item Correlation Matrix

	C4	C5	C6
C4	1.000	.353	.320
C5	.353	1.000	.107
C6	.320	.107	1.000

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum
Item Means	2.171	1.857	2.738	.881	1.474
Item Variances	2.421	2.220	2.559	.340	1.153

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Summary Item Statistics

	Variance	N of Items
Item Means	.242	3
Item Variances	.032	3

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C4	4.65	5.289	.451	.205	.193
C5	3.77	6.659	.282	.125	.485
C6	4.60	6.364	.263	.102	.521

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
6.51	11.048	3.324	3

Reliabiliti Dimensi Efisyen / Keberkesanan

Warnings

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliabiliti Dimensi Efisyen/Keberkesanan

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.843	.843	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C7	2.89	1.431	85
C8	2.71	1.462	85
C9	2.76	1.469	85
C10	3.05	1.396	85

Inter-Item Correlation Matrix

	C7	C8	C9	C10
C7	1.000	.548	.390	.491
C8	.548	1.000	.738	.619
C9	.390	.738	1.000	.650
C10	.491	.619	.650	1.000

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum
Item Means	2.853	2.706	3.047	.341	1.126
Item Variances	2.074	1.950	2.158	.208	1.107

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Summary Item Statistics

	Variance	N of Items
Item Means	.023	4
Item Variances	.009	4

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C7	8.52	14.610	.539	.347	.859
C8	8.71	12.424	.775	.633	.757
C9	8.65	12.922	.708	.610	.788
C10	8.36	13.449	.699	.500	.792

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11.41	22.555	4.749	4

Reliabiliti Dimensi Persahabatan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliabiliti Dimensi Persahabatan

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.713	.753	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C11	4.38	.963	85
C12	4.45	.824	85
C13	4.12	1.017	85
C14	3.31	1.354	85

Inter-Item Correlation Matrix

	C11	C12	C13	C14
C11	1.000	.625	.635	.257
C12	.625	1.000	.647	.079
C13	.635	.647	1.000	.354
C14	.257	.079	.354	1.000

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum
Item Means	4.062	3.306	4.447	1.141	1.345
Item Variances	1.119	.679	1.834	1.155	2.702

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Summary Item Statistics

	Variance	N of Items
Item Means	.274	4
Item Variances	.250	4

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C11	11.87	5.781	.628	.492	.580
C12	11.80	6.686	.529	.526	.648
C13	12.13	5.281	.707	.560	.523
C14	12.94	5.961	.276	.179	.836

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.25	9.617	3.101	4

Reliabiliti Dimensi Kepentingan Kumpulan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliabiliti Dimensi Kepentingan Kumpulan

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.682	.683	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C15	3.68	1.197	85
C16	3.21	1.186	85
C17	4.05	1.243	85
C18	4.27	1.117	85

Inter-Item Correlation Matrix

	C15	C16	C17	C18
C15	1.000	.207	.498	.564
C16	.207	1.000	.025	.028
C17	.498	.025	1.000	.780
C18	.564	.028	.780	1.000

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum
Item Means	3.803	3.212	4.271	1.059	1.330
Item Variances	1.408	1.247	1.545	.298	1.239

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Summary Item Statistics

	Variance	N of Items
Item Means	.214	4
Item Variances	.015	4

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C15	11.53	6.514	.585	.363	.533
C16	12.00	9.381	.102	.055	.824
C17	11.16	6.258	.598	.613	.520
C18	10.94	6.532	.656	.650	.493

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15.21	11.526	3.395	4

Reliabiliti Dimensi Orientasi Pelabur/Tonggak Orientasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliabiliti Dimensi Orientasi Pelabur/ Tonggak Orientasi

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.742	.742	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C19	4.47	.894	85
C20	4.21	.888	85
C21	4.38	.816	85
C22	4.15	.958	85

Inter-Item Correlation Matrix

	C19	C20	C21	C22
C19	1.000	.413	.195	.443
C20	.413	1.000	.530	.396
C21	.195	.530	1.000	.535
C22	.443	.396	.535	1.000

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum
Item Means	4.303	4.153	4.471	.318	1.076
Item Variances	.793	.666	.917	.251	1.376

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Summary Item Statistics

	Variance	N of Items
Item Means	.021	4
Item Variances	.011	4

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C19	12.74	4.646	.441	.293	.735
C20	13.00	4.262	.572	.380	.661
C21	12.84	4.592	.540	.429	.682
C22	13.06	3.961	.595	.406	.646

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17.21	7.145	2.673	4

RELIABILITI DIMENSI MORAL DIRI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliabiliti Moral Diri

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.644	.647	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C23	3.39	1.355	85
C24	3.56	1.159	85
C25	3.76	1.141	85
C26	4.27	.905	85
C27	3.58	1.159	85

Inter-Item Correlation Matrix

	C23	C24	C25	C26	C27
C23	1.000	.314	.214	.185	.023
C24	.314	1.000	.750	.204	.304
C25	.214	.750	1.000	.258	.401
C26	.185	.204	.258	1.000	.031
C27	.023	.304	.401	.031	1.000

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum
Item Means	3.713	3.388	4.271	.882	1.260
Item Variances	1.328	.819	1.836	1.017	2.242

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Summary Item Statistics

	Variance	N of Items
Item Means	.115	5
Item Variances	.130	5

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C23	15.18	9.695	.257	.120	.672
C24	15.00	8.143	.637	.587	.466
C25	14.80	8.162	.650	.609	.461
C26	14.29	11.401	.243	.090	.652
C27	14.99	10.345	.270	.170	.650

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18.56	13.701	3.702	5

Reliability DIMENSI PERATURAN & UNDANG-UNDANG

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliabiliti Peraturan & Undang-undang

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.832	.843	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C28	4.44	.906	85
C29	4.65	.667	85
C30	4.58	.730	85
C31	4.32	.820	85
C32	4.62	.654	85

Inter-Item Correlation Matrix

	C28	C29	C30	C31	C32
C28	1.000	.513	.642	.325	.300
C29	.513	1.000	.643	.447	.592
C30	.642	.643	1.000	.526	.585
C31	.325	.447	.526	1.000	.603
C32	.300	.592	.585	.603	1.000

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum
Item Means	4.520	4.318	4.647	.329	1.076
Item Variances	.580	.428	.820	.392	1.916

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Summary Item Statistics

	Variance	N of Items
Item Means	.020	5
Item Variances	.027	5

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

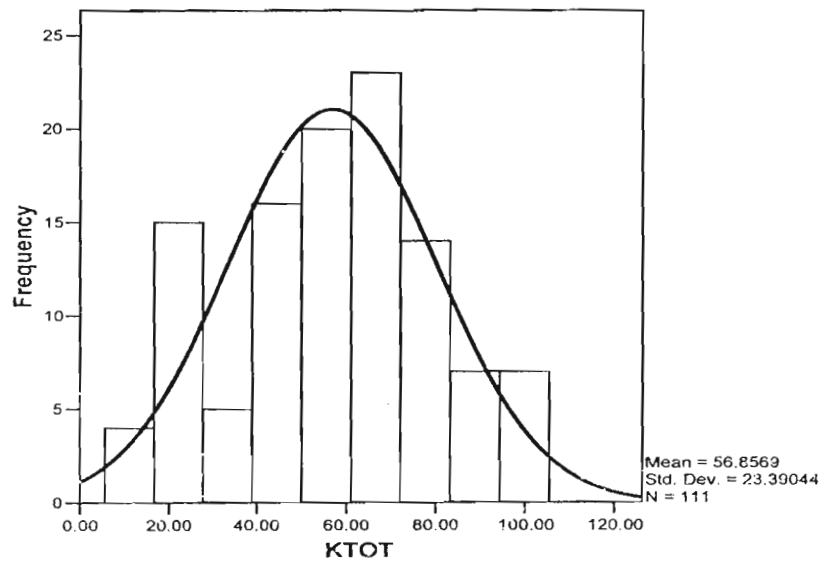
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C28	18.16	5.544	.541	.452	.834
C29	17.95	5.974	.690	.511	.786
C30	18.02	5.476	.780	.624	.757
C31	18.28	5.753	.572	.410	.817
C32	17.98	6.166	.639	.532	.799

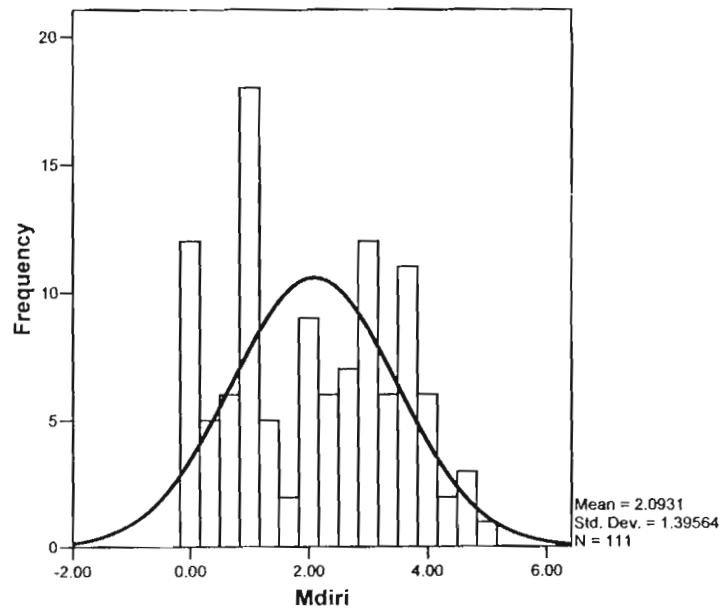
Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22.60	8.671	2.945	5

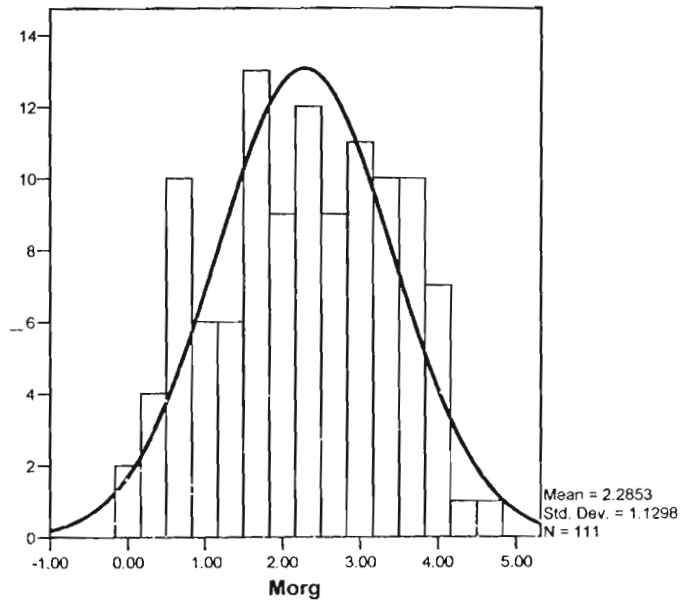
KTOT



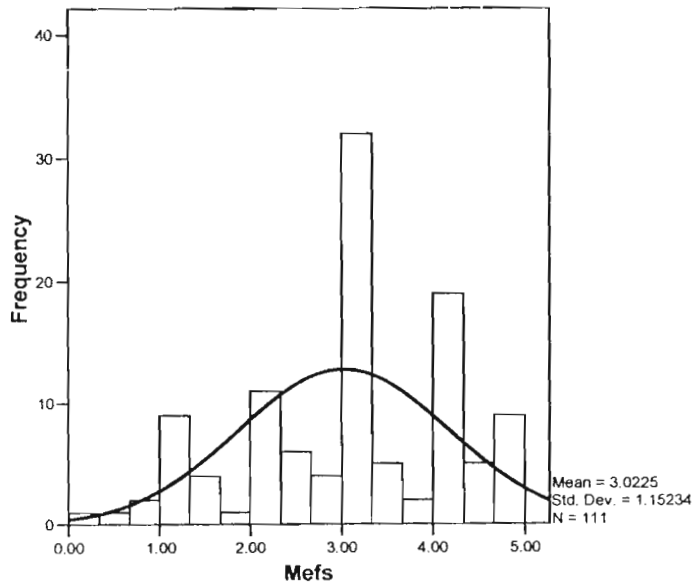
Mdiri



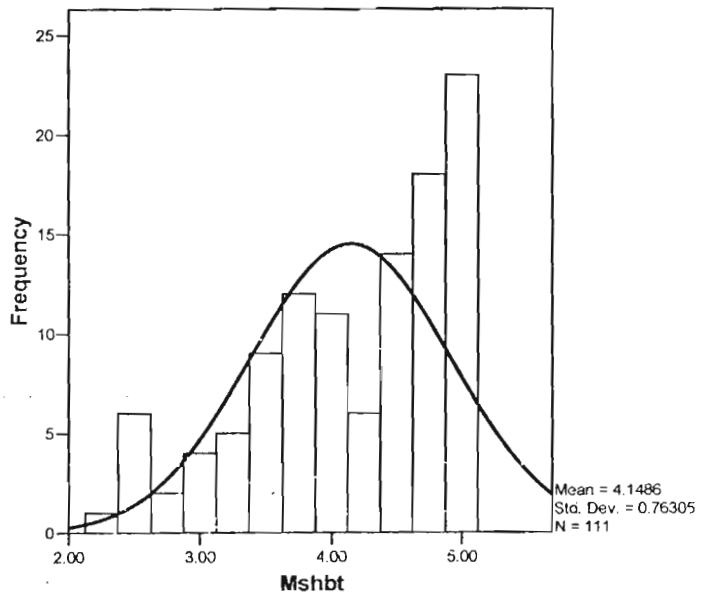
Morg



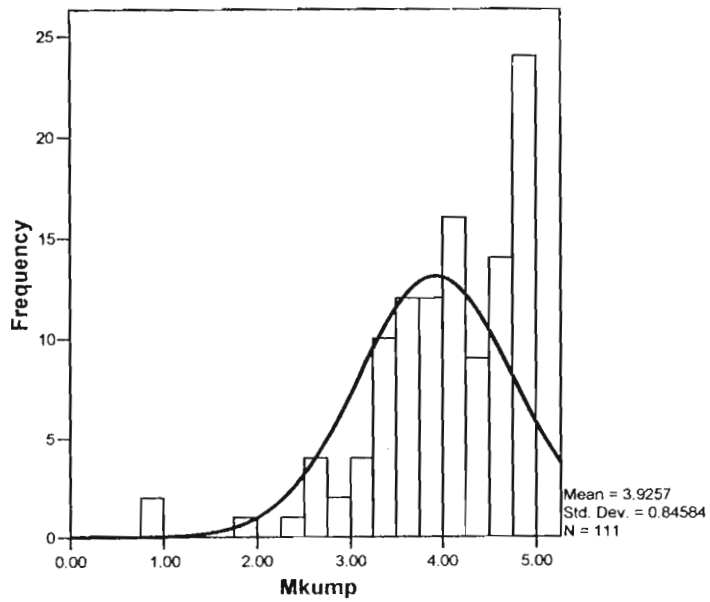
Mefs



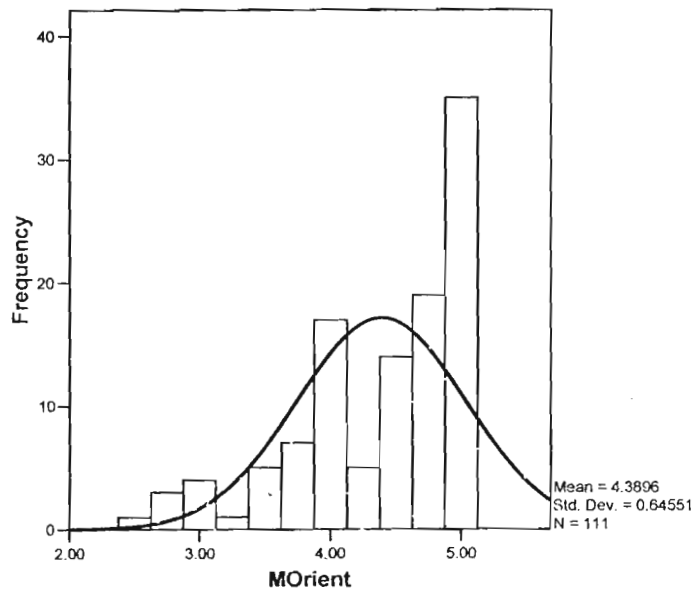
Mshbt



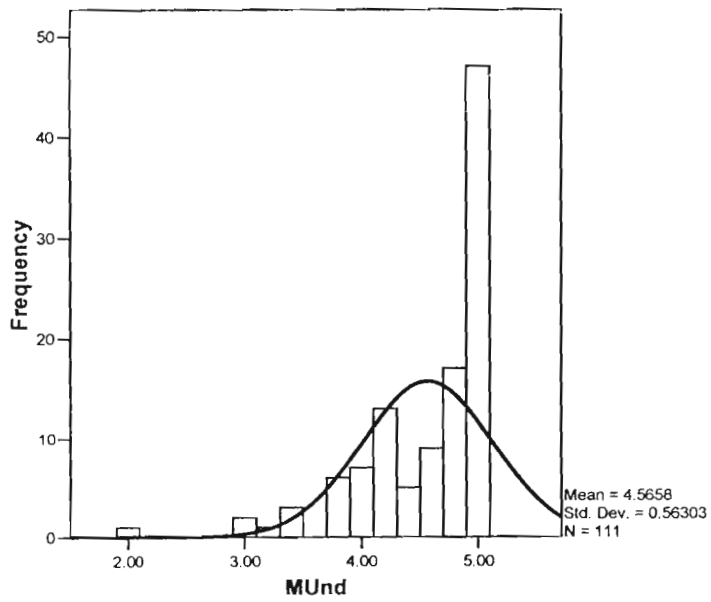
Mkump



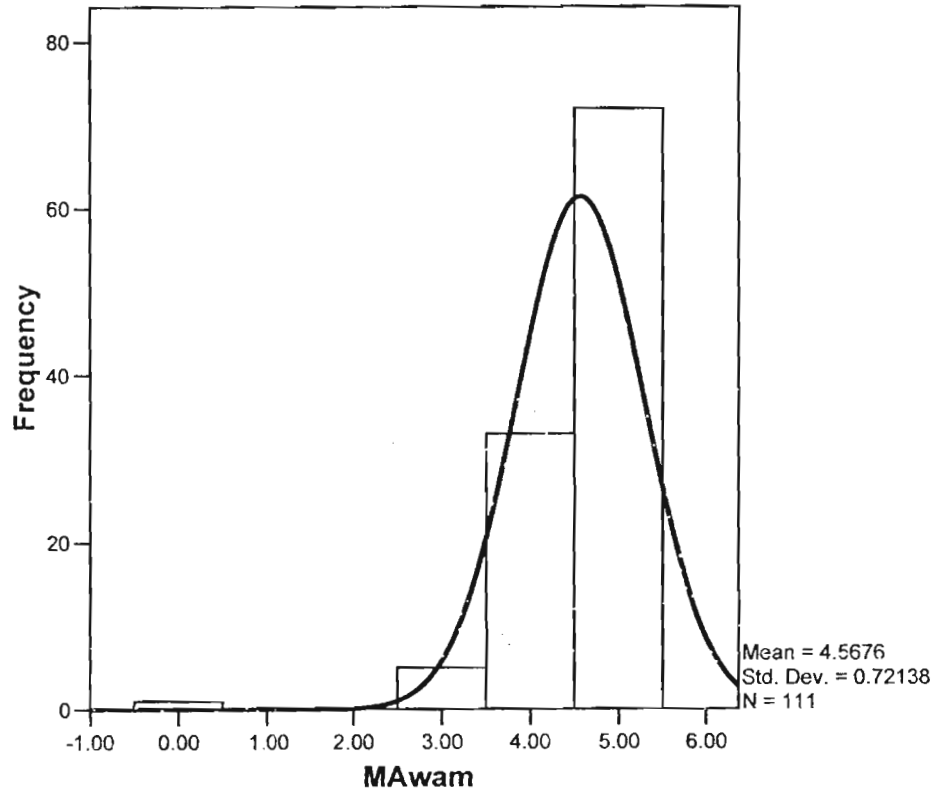
MOrient



MUnd



MAwam



LAMPIRAN 2

PENGUJIAN REGRESI

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.395(a)	.156	.080	22.43050	.156	2.069	9	101	.039

a Predictors: (Constant), MMoral, Mefs, Mdiri, MAwam, Mkump, Mshbt, MUnd, Morg, MOrient
 b Dependent Variable: KTOT

ANOVA(b)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	9366.538	9	1040.726	2.069	.039(a)
	50815.866	101	503.127		
	60182.405	110			

a Predictors: (Constant), MMoral, Mefs, Mdiri, MAwam, Mkump, Mshbt, MUnd, Morg, MOrient
 b Dependent Variable: KTOT

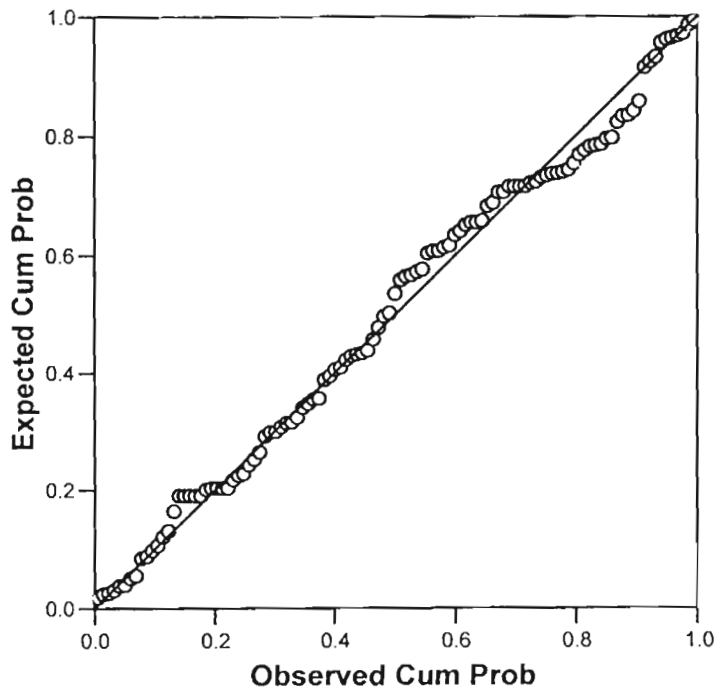
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	81.632	19.805		4.122	.000
	Mdiri	-3.131	1.990	-.187	-1.573	.119
	Morg	-3.126	2.681	-.151	-1.166	.246
	Mefs	-2.963	2.090	-.146	-1.417	.159
	Mshbt	-2.966	3.783	-.097	-.784	.435
	Mkump	-2.827	3.233	-.102	-.875	.384
	MOrient	5.762	5.266	.159	1.094	.277
	MUnd	-2.484	5.546	-.060	-.448	.655
	MAwam	2.452	4.187	.076	.586	.559
	MMoral	-1.016	3.496	-.032	-.291	.772

a. Dependent Variable: KTOT

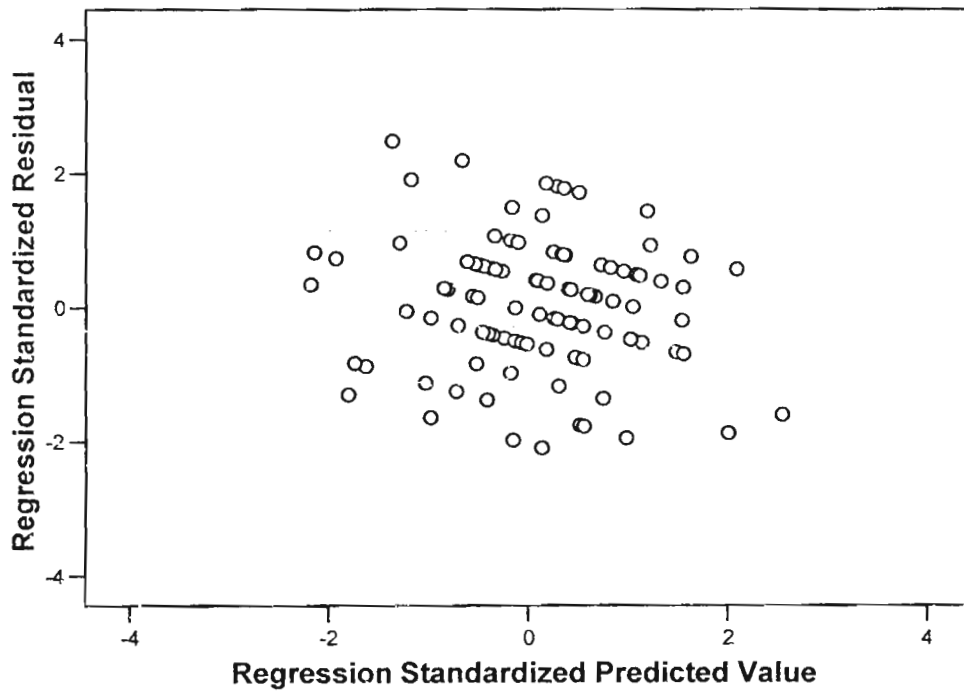
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: KTOT



Scatterplot

Dependent Variable: KTOT



Mawam	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	
	Pearson	.004	-.029	.164(*)	.280(**)	.465(**)	.204(*)	.585(**)	.545(**)												
	Correlation	.485	.382	.043	.001	.000	.016	.000	.000												
	Sig. (1-tailed)	111	111	111	111	111	111	111	111												
	N	111	111	111	111	111	111	111	111												
MMoral	Pearson	-.088	.044	.250(**)	.038	.349(**)	.253(**)	.385(**)	.364(**)												
	Correlation	.178	.323	.004	.348	.000	.004	.000	.000												
	Sig. (1-tailed)	111	111	111	111	111	111	111	111												
	N	111	111	111	111	111	111	111	111												

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

PENGUJIAN T TEST DAN ANOVA.

1.0 UJIAN T -TEST. PERBEZAAN TINGKAHLAKU BERDASARKAN JANTINA

Group Statistics

	Jantina	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
KTOT	lelaki	54	60.4938	22.50001	3.06186
	Perempuan	57	53.4113	23.88968	3.16427

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means				
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
KTOT	Equal variances assumed	.370	.544	1.606	109	.111	7.08252	4.41033
	Equal variances not assumed			1.609	108.997	.111	7.08252	4.40313

2.0 UJIAN ANOVA – PERBEZAAN TINGKAHLAKU BERDASARKAN UMUR, TAHAP PENDIDIKAN & TEMPOH PERKHIDMATAN.

2.1 UMUR

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
25 thn kebawah	10	51.1111	30.63122	9.68644	29.1989	73.0234	11.11	100.00
26-35	38	56.1404	22.51272	3.65205	48.7406	63.5401	11.11	100.00
36-45	28	51.5873	23.46607	4.43467	42.4881	60.6865	11.11	100.00
46 ke atas	35	63.4921	21.31675	3.60319	56.1695	70.8146	11.11	100.00
Total	111	56.8569	23.39044	2.22012	52.4571	61.2566	11.11	100.00

KTOT

ANOVA

KTOT

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2668.063	3	889.354	1.655	.181
Within Groups	57514.341	107	537.517		
Total	60182.405	110			

2.2 TEMPOH TAHAP PENDIDIKAN.

Descriptives

KTOT

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					Menengah	73		
Diploma	14	55.5556	23.06109	6.16334	42.2405	68.8706	22.22	88.89
Ijazah	17	56.2092	27.06605	6.56448	42.2931	70.1252	11.11	88.89
Sarjana	7	65.0794	31.05058	11.73602	36.3624	93.7964	22.22	100.00
Total	111	56.8569	23.39044	2.22012	52.4571	61.2566	11.11	100.00

ANOVA

KTOT

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	515.100	3	171.700	.308	.820
Within Groups	59667.305	107	557.638		
Total	60182.405	110			

2.3 TEMPOH PERKHIDMATAN/ PENGALAMAN KERJA DALAM ORGANISASI.

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					10 thn kebawah	59		
11-20	32	54.1667	24.07178	4.25533	45.4879	62.8455	11.11	100.00
21 thn ke atas	20	67.2222	22.06818	4.93459	56.8940	77.5504	22.22	100.00
Total	111	56.8569	23.39044	2.22012	52.4571	61.2566	11.11	100.00

KTOT

ANOVA

KTOT

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2629.465	2	1314.732	2.467	.090
Within Groups	57552.940	108	532.898		
Total	60182.405	110			