



**UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA**

***KESAN PENGANTARA KETAKTERLIBATAN MORAL DALAM  
HUBUNGAN ANTARA INDIVIDUALISME-KOLEKTIVISME,  
PENYALAHGUNAAN PENYELIAAN, TEKANAN PENGHASILAN DAN  
PENYIMPANGAN TINGKAH LAKU GURU KOLEJ VOKASIONAL***

**MOHAMED SHAHRIZAN BIN ABU BAKAR**

**FPP 2016 43**



**KESAN PENGANTARA KETAKTERLIBATAN MORAL DALAM  
HUBUNGAN ANTARA INDIVIDUALISME-KOLEKTIVISME,  
PENYALAHGUNAAN PENYELIAAN, TEKANAN PENGHASILAN DAN  
PENYIMPANGAN TINGKAH LAKU GURU KOLEJ VOKASIONAL**

Oleh

**MOHAMED SHAHRIZAN BIN ABU BAKAR**

**Tesis ini dikemukakan kepada Sekolah Pengajian Siswazah,  
Universiti Putra Malaysia sebagai memenuhi keperluan untuk  
Ijazah Doktor Falsafah**

**Disember 2016**

## HAK CIPTA

Semua bahan yang terkandung dalam tesis ini, termasuk tanpa had teks, logo, ikon, gambar dan semua karya seni lain, adalah bahan hak cipta Universiti Putra Malaysia kecuali dinyatakan sebaliknya. Penggunaan mana-mana bahan yang terkandung dalam tesis ini dibenarkan untuk tujuan bukan komersil daripada pemegang hak cipta. Penggunaan komersil bahan hanya boleh dibuat dengan kebenaran bertulis terdahulu yang nyata daripada Universiti Putra Malaysia.

Hak cipta © Universiti Putra Malaysia



Abstrak tesis yang dikemukakan kepada Senat Universiti Putra Malaysia  
sebagai memenuhi keperluan untuk Ijazah Doktor Falsafah

**KESAN PENGANTARA KETAKTERLIBATAN MORAL DALAM  
HUBUNGAN ANTARA INDIVIDUALISME-KOLEKTIVISME,  
PENYALAHGUNAAN PENYELIAAN, TEKANAN PENGHASILAN DAN  
PENYIMPANGAN TINGKAH LAKU GURU KOLEJ VOKASIONAL**

Oleh

**MOHAMED SHAHRIZAN BIN ABU BAKAR**

**Disember 2016**

**Pengerusi : Profesor Madya Khairuddin Idris, PhD**  
**Fakulti : Pengajian Pendidikan**

Penyimpangan tingkah laku guru merupakan tingkah laku sukarela yang berkaitan dengan penyimpangan interpersonal, pendidikan, masa dan kerjasama yang mengancam norma organisasi dan dengan perbuatan tersebut mengancam suasana harmoni guru atau kolej vokasional (KV) atau kedua-duanya. Mengaplikasikan Teori Kognitif Sosial serta disokong oleh Teori Ketakterlibatan Moral dan Teori Pertukaran Sosial, kajian ini bertujuan menentukan kesan ketakterlibatan moral sebagai pengantara hubungan antara individualisme-kolektivisme, penyalahgunaan penyeliaan, tekanan penghasilan dan penyimpangan tingkah laku dalam kalangan guru KV di Malaysia.

Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, kaedah tinjauan dan teknik keratan lintang. Populasi kajian terdiri dari 7,087 guru yang berkhidmat di 80 buah KV. Sampel kajian terdiri dari 390 guru KV yang berkhidmat di 14 buah negeri seluruh negara. Pemilihan sampel kajian adalah menggunakan teknik persampelan berkelompok mengikut negeri dan satu KV dipilih bagi setiap negeri menggunakan teknik persampelan rawak mudah. Data yang diperolehi dianalisis menggunakan SPSS dan SEM AMOS bagi menguji hipotesis bagi menentukan tahap, hubungan, kesan pengantara dan menguji hipotesis kajian. Kesan pengantara ketakterlibatan moral diuji menggunakan kaedah *bootstrapping*.

Hasil analisis turut memperlihatkan majoriti responden mempunyai tahap yang rendah bagi penyimpangan tingkah laku guru (96.0%) pada skor min 1.4339 (SP = .7197), ketakterlibatan moral (73.1%) pada skor min 2.2931 (SP = .9134) dan penyalahgunaan penyeliaan (77.2%) pada skor min 2.0687 (SP = .5465). Walau bagaimanapun, dapatan sebaliknya diperolehi dari individualisme (84.6%) pada skor min 6.2096 (SP= 1.2905), kolektivisme (97.9%) pada skor min 7.7640 (SP = 1.0781) dan tekanan penghasilan (52.6%) pada skor min 4.3641 (SP = .9832) mempunyai tahap yang tinggi. Keputusan kajian juga menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara individualisme ( $\beta = .094$ ,  $p = .045$ ), kolektivisme ( $\beta = -.103$ ,  $p = .041$ ), penyalahgunaan penyeliaan ( $\beta = .221$ ,  $p = .0001$ ) dan penyimpangan tingkah laku guru. Namun begitu, hanya penyalahgunaan penyeliaan yang mempunyai hubungan signifikan dengan ketakterlibatan moral ( $\beta = .505$ ,  $p = .0001$ ). Sebaliknya, tekanan penghasilan tidak mempunyai apa-apa hubungan yang signifikan dengan ketakterlibatan moral dan penyimpangan tingkah laku guru. Tambahan lagi, dalam hubungan ketakterlibatan moral dan penyimpangan tingkah laku guru, terdapat hubungan yang signifikan dengan  $\beta = .520$ ,  $p = .0001$ .

Model pengukuran dan model struktural yang diuji menepati dan mencapai indeks kesesuaian dan secara langsung mengesahkan bahawa model SEM adalah sesuai dengan data kajian yang digunakan. Keputusan analisis model pengukuran dan model struktural memenuhi kesesuaian yang baik:  $\chi^2$  (309) = 761.994,  $\chi/df = 2.466$ , CFI = .926, IFI = .926, TLI = .915 dan RMSEA = .061. CFI, IFI, TLI melepasi tahap penerimaan yang diperlukan iaitu  $> .90$ . Selanjutnya, model struktural menunjukkan 48% varians penyimpangan tingkah laku guru diterangkan oleh pemboleh ubah bebas kajian ini iaitu individualisme-kolektivisme, penyalahgunaan penyeliaan, tekanan penghasilan dan ketakterlibatan moral.

Selanjutnya, keputusan analisis menunjukkan ketakterlibatan moral memberi kesan pengantara yang signifikan terhadap hubungan kolektivisme dan penyimpangan tingkah laku guru [kesan tidak langsung =  $-.0475$ , nilai sifar di luar 95% CI dan  $k^2 = .0836$  (kecil)]. Keputusan yang sama turut diperolehi terhadap hubungan penyalahgunaan penyeliaan dan penyimpangan tingkah laku guru di mana [kesan tidak langsung =  $.2001$ , nilai sifar di luar 95% CI dan  $k^2 = .2186$  (sederhana)]. Walau bagaimanapun, ketakterlibatan moral bukanlah kesan pengantara terhadap hubungan individualisme dan tekanan penghasilan terhadap penyimpangan tingkah laku guru. Implikasi teoretikal dan praktikal serta beberapa cadangan kajian masa hadapan turut dibincangkan dalam kajian ini.

Abstract of thesis presented to the Senate of Universiti Putra Malaysia in fulfillment of the requirement for the Degree of Doctor of Philosophy

**MEDIATION EFFECT OF MORAL DISENGAGEMENT IN THE  
RELATIONSHIP BETWEEN INDIVIDUALISM-COLLECTIVISM,  
ABUSIVE SUPERVISION, PRESSURE TO PRODUCE AND DEVIANT  
BEHAVIOR AMONG VOCATIONAL COLLEGE TEACHERS**

By

**MOHAMED SHAHRIZAN BIN ABU BAKAR**

**December 2016**

**Chairman : Associate Professor Khairuddin Idris, PhD**  
**Faculty : Educational Studies**

Teacher's deviant behavior is a voluntary behavior that relates to the interpersonal, education, time and cooperation deviance that significant organizational norms and in so doing threatens the well-being of teachers or vocational colleges (VC) or both. Applying Social Cognitive Theory and supported by Moral Disengagement Theory and Social Exchange Theory, this study aims to determine the mediation effect of moral disengagement in the relationship between individualism-collectivism, abusive supervision, pressure to produce and teacher's deviant behavior among VC teachers in Malaysia.

This study uses a quantitative approach, survey method and cross-sectional technique. The study population comprises of 7,087 teachers serving in 80 VC. A sample of 390 VC teachers serving in 14 VC from each state in Malaysia. The research uses a cluster sampling technique according to states and one VC is selected from each state using simple random sampling technique. Data was analyzed using SPSS and SEM AMOS to to determine level, relationship, mediating effect and the testing of hypotheses. The mediation effect of moral disengagement is tested using bootstrapping method.

The findings shows low level of teacher's deviant behavior (96.0%) at a mean score of 1.4339 (SD = .7197), moral disengagement (73.1%) at a mean score of 2.2931 (SD = .9134) and abusive supervision (77.2%) at a mean score of 2.0687 (SD = .9832). However, it is the other way round for individualism (84.6%) at a mean score of 6.2096 (SD = 1.2905), collectivism (97.9%) at a

mean score of 7.7640 (SD = 1.0781) and pressure to produce (52.6%) at a mean score of 4.3641 (SD = .9832) which has higher level of scoring. The study finding also shows there is a significant relationship between individualism ( $\beta = .094$ ,  $p = .045$ ), collectivism ( $\beta = -.103$ ,  $p = .041$ ), abusive supervision ( $\beta = .221$ ,  $p = .0001$ ) and teacher's deviant behavior. However, only abusive supervision has a significant relationship to moral disengagement ( $\beta = .505$ ,  $p = .0001$ ). On the other hand, pressure to produce does not have significant relationship to moral disengagement and teacher's deviant behavior. Furthermore, in the relationship between moral disengagement and teacher's deviant behavior, there is significant relationship with  $\beta = .520$ ,  $p = .0001$ .

Measurement and structural model tested fulfill and achieve goodness of fit and validated that the SEM model is suitable to the data. Measurement and structural model analysis finding fulfill the goodness of fit:  $\chi^2 (309) = 761.994$ ,  $\chi^2/df = 2.466$ , CFI = .926, IFI = .926, TLI = .915 and RMSEA = .061. CFI, IFI, TLI passes the acceptance level which is  $> .90$ . Therefore indicating 48% variance in the teacher's deviant behavior is explained by the independent variables in this study which are individualism-collectivism, abusive supervision, pressure to produce and moral disengagement.

In addition, moral disengagement gives significant mediating effect towards the relationship between collectivism and teacher's deviant behavior [indirect effects =  $-.0475$ , zero value outside 95% CI and  $k^2 = .0836$  (small)]. The same finding is obtained for the relationship between abusive supervision and teacher's behavioral deviance whereby [indirect effects =  $.2001$ , zero value outside 95% CI and  $k^2 = .2186$  (moderate)]. Nevertheless, moral disengagement does not mediate the relationship between individualism and pressure to produce towards teacher's deviant behavior. Theoretical and practical implications and some suggestions for future studies are also discussed in this study.



## PENGHARGAAN

Pertamanya, syukur ke hadrat Allah SWT di atas kurniaanNya memberikan kekuatan, kesihatan, kesabaran dan keupayaan untuk melengkapkan penyempurnaan tesis ini. Di kesempatan ini, setinggi-tinggi penghargaan dan ucapan terima kasih kepada penyelia saya, Profesor Madya Dr. Khairuddin Idris dan ahli jawatankuasa penyeliaan, Dr. Zoharah Omar dan Profesor Dr. Turiman Suandi di atas segala nasihat, bantuan dan sokongan dalam memastikan tesis ini disempurnakan dengan baik. Saya juga merakamkan ucapan terima kasih kepada semua pensyarah dan rakan pelajar yang banyak menghulurkan bantuan, dorongan dan memotivasi saya dalam menempuhi pengajian ini dan seterusnya melengkapkan tesis ini dengan jayanya.

Saya juga merakamkan ucapan terima kasih kepada Jabatan Perkhidmatan Awam kerana memberi peluang dan menyediakan penajaan untuk saya melanjutkan pengajian peringkat Doktor Falsafah di Universiti Putra Malaysia. Ucapan penghargaan turut dipanjangkan kepada Kementerian Pendidikan Malaysia secara umumnya dan Bahagian Pengurusan Sumber Manusia, Unit Integriti dan Bahagian Pengurusan Teknikal dan Vokasional secara khususnya di atas kerjasama dalam membekalkan maklumat dan memberi bantuan dalam urusan pengumpulan data kajian ini.

Selanjutnya penghargaan terima kasih tidak terhingga kepada isteri tercinta, Siti Normaliz Othman di atas segala pengorbanan, kasih sayang, sokongan dan bantuan sepanjang tempoh pengajian dan tidak putus-putus memberi kata-kata motivasi sehingga tesis ini akhirnya berjaya disediakan. Terima kasih juga kepada anak-anak syurgaku, Adam Mikael, Adam Rafael, Adam Adriel dan Liz Melisa kerana sentiasa memahami dan senantiasa memberi kegembiraan dan berada di sisi setiap masa. Tidak dilupakan kepada semua ahli keluarga yang sentiasa mendoakan kejayaan ini.

Akhir kata, terima kasih kepada semua yang terlibat secara langsung atau tidak langsung dalam penyempurnaan tesis ini. Semoga tesis ini memberi sumbangan kepada pihak yang berkenaan. Al-Fatihah buat emak dan ayah, Allahyarham Abu Bakar bin Bahari, Allahyarhamah Noriah binti Mohamed Hanafiah dan Allahyarhamah Mariam binti Mahmud, semoga dicucuri rahmat dan ditempatkan dalam golongan orang-orang yang beriman. Buat semua, terima kasih di atas segalanya.



Saya mengesahkan bahawa satu Jawatankuasa Peperiksaan Tesis telah berjumpa pada 19 Disember 2016 untuk menjalankan peperiksaan akhir bagi Mohamed Shahrizan bin Abu Bakar bagi menilai tesis beliau yang bertajuk "Kesan Pengantara Ketakterlibatan Moral dalam Hubungan antara Individualisme-Kolektivisme, Penyalahgunaan Penyeliaan, Tekanan Penghasilan dan Penyimpangan Tingkah Laku Guru Kolej Vokasional" mengikut Akta Universiti dan Kolej Universiti 1971 dan Perlembagaan Universiti Putra Malaysia [P.U.(A) 106] 15 Mac 1998. Jawatankuasa tersebut telah memperakukan bahawa calon ini layak dianugerahi ijazah Doktor Falsafah.

Ahli Jawatankuasa Peperiksaan Tesis adalah seperti berikut:

**Bahaman bin Abu Samah, PhD**

Profesor  
Fakulti Pengajian Pendidikan  
Universiti Putra Malaysia  
(Pengerusi)

**Dato' Norhasni binti Zainal Abidin, PhD**

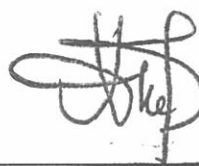
Profesor Madya  
Fakulti Pengajian Pendidikan  
Universiti Putra Malaysia  
(Pemeriksa Dalam)

**Nur Surayyah Madhubala Abdullah, PhD**

Senior Lecturer  
Fakulti Pengajian Pendidikan  
Universiti Putra Malaysia  
(Pemeriksa Dalam)

**Khulida Kirana Yahya, PhD**

Profesor  
Universiti Utara Malaysia  
Malaysia  
(Pemeriksa Luar)



---

**NOR AINI AB. SHUKOR, PhD**

Profesor dan Timbalan Dekan  
Sekolah Pengajian Siswazah  
Universiti Putra Malaysia

Tarikh: 22 Mac 2017

Tesis ini telah dikemukakan kepada Senat Universiti Putra Malaysia dan telah diterima sebagai memenuhi syarat keperluan untuk Ijazah Doktor Falsafah Ahli Jawatankuasa Penyeliaan adalah seperti berikut:

**Khairuddin Idris, PhD**

Profesor Madya  
Fakulti Pengajian Pendidikan  
Universiti Putra Malaysia  
(Pengerusi)

**Zoharah Omar, PhD**

Pensyarah Kanan  
Fakulti Pengajian Pendidikan  
Universiti Putra Malaysia  
(Ahli)

**Turiman Suandi, PhD**

Profesor  
Fakulti Pengajian Pendidikan  
Universiti Putra Malaysia  
(Ahli)

---

**ROBIAH BINTI YUNUS, PhD**

Profesor dan Dekan  
Sekolah Pengajian Siswazah  
Universiti Putra Malaysia

Tarikh:

## Perakuan pelajar siswazah

Saya memperakui bahawa:

- tesis ini adalah hasil kerja saya yang asli;
- setiap petikan, kutipan dan ilustrasi telah dinyatakan sumbernya dengan jelas;
- tesis ini tidak pernah dimajukan sebelum ini, dan tidak dimajukan serentak dengan ini, untuk ijazah lain sama ada di Universiti Putra Malaysia atau institusi lain;
- hak milik intelek dan hakcipta tesis ini adalah hak milik mutlak Universiti Putra Malaysia, mengikut Kaedah-kaedah Universiti Putra Malaysia (Penyelidikan) 2012;
- kebenaran bertulis daripada penyelia dan Pejabat Timbalan Naib Canselor (Penyelidikan dan Inovasi) hendaklah diperoleh sebelum tesis ini diterbitkan (dalam bentuk bertulis, cetakan atau elektronik) termasuk buku, jurnal, modul, prosiding, tulisan popular, kertas seminar, manuskrip, poster, laporan, nota kuliah, model pembelajaran atau material lain seperti yang dinyatakan dalam Kaedah-kaedah Universiti Putra Malaysia (Penyelidikan ) 2012;
- tiada plagiat atau pemalsuan/fabrikasi data dalam tesis ini, dan intergriti ilmiah telah dipatuhi mengikut Kaedah-kaedah Universiti Putra Malaysia (Pengajian Siswazah) 2003 (Semakan2012-2013) dan Kaedah-kaedah Universiti Putra Malaysia (Penyelidikan ) 2012. Tesis telah dihantar diimbaskan dengan perisian pengesanan plagiat.

Tandatangan: \_\_\_\_\_ Tarikh: \_\_\_\_\_

Nama dan No. Matrik: Mohamed Shahrizan Bin Abu Bakar / GS37060

## Perakuan Ahli Jawatankuasa Penyeliaan:

Dengan ini, diperakukan bahawa:

- penyelidikan dan penulisan tesis ini adalah di bawah seliaan kami;
- tanggungjawab penyeliaan sebagaimana yang dinyatakan dalam Universiti Putra Malaysia (Pengajian Siswazah) 2003 (Semakan 2012-2013) telah dipenuhi.

Tandatangan : \_\_\_\_\_  
Nama Pengerusi  
Jawatankuasa  
Penyeliaan : Profesor Madya Dr. Khairuddin Idris

Tandatangan : \_\_\_\_\_  
Nama Ahli  
Jawatankuasa  
Penyeliaan : Dr. Zoharah Omar

Tandatangan : \_\_\_\_\_  
Nama Ahli  
Jawatankuasa  
Penyeliaan : Profesor Dr. Turiman Suandi

## JADUAL KANDUNGAN

### Muka Surat

<b>ABSTRAK</b>	i
<b>ABSTRACT</b>	iii
<b>PENGHARGAAN</b>	v
<b>KELULUSAN</b>	vi
<b>PERAKUAN</b>	viii
<b>SENARAI JADUAL</b>	xiv
<b>SENARAI RAJAH</b>	xvi
<b>SENARAI SINGKATAN</b>	xviii

### BAB

<b>1</b>	<b>PENDAHULUAN</b>	<b>1</b>
1.1	Pengenalan	1
1.2	Latar Belakang Kajian	1
1.3	Permasalahan Kajian	8
1.4	Persoalan Kajian	10
1.5	Objektif Kajian	11
1.6	Kepentingan Kajian	11
1.7	Skop Kajian	12
1.8	Limitasi Kajian	13
1.9	Definisi Operasional	14
1.9.1	Penyimpangan Tingkah Laku	14
1.9.2	Individualisme-Kolektivisme	14
1.9.3	Penyalahgunaan Penyeliaan	15
1.9.4	Tekanan Penghasilan	15
1.9.5	Ketakterlibatan Moral	15
1.10	Ringkasan	16
<b>2</b>	<b>TINJAUAN LITERATUR</b>	<b>17</b>
2.1	Pengenalan	17
2.2	Teori Yang Mendasari Kajian	17
2.2.1	Teori Kognitif Sosial	17
2.2.2	Teori Ketakterlibatan Moral	21
2.2.3	Teori Pertukaran Sosial	25
2.3	Penyimpangan Tingkah Laku	26
2.3.1	Konsep Penyimpangan Tingkah Laku	26
2.3.2	Tipologi Penyimpangan Tingkah laku	34
2.3.3	Faktor-Faktor Mempengaruhi Penyimpangan Tingkah Laku	40
2.3.4	Kesan Penyimpangan Tingkah Laku	42
2.4	Pemboleh Ubah Bebas	45
2.4.1	Individualisme - Kolektivisme	45
2.4.2	Penyalahgunaan Penyeliaan	49

2.4.3	Tekanan Penghasilan	53
2.5	Hubungan antara Pemboleh Ubah	57
2.5.1	Individualisme-Kolektivisme dan Penyimpangan Tingkah Laku	57
2.5.2	Penyalahgunaan Penyeliaan dan Penyimpangan Tingkah Laku	58
2.5.3	Tekanan Penghasilan dan Penyimpangan Tingkah Laku.	60
2.5.4	Individualisme-Kolektivisme dan Ketakterlibatan Moral	61
2.5.5	Penyalahgunaan Penyeliaan dan Ketakterlibatan Moral	63
2.5.6	Tekanan Penghasilan dan Ketakterlibatan Moral	64
2.5.7	Ketakterlibatan Moral dan Penyimpangan Tingkah Laku	65
2.6	Kesan Pengantara Ketakterlibatan Moral dalam Hubungan antara Individualisme-Kolektivisme, Penyalahgunaan Penyeliaan, Tekanan Penghasilan dan Penyimpangan Tingkah Laku	66
2.7	Kerangka Teoretikal dan Hipotesis Kajian	67
2.8	Ringkasan	73
<b>3</b>	<b>METODOLOGI KAJIAN</b>	74
3.1	Pengenalan	74
3.2	Reka Bentuk Kajian	74
3.3	Rangka Kerja Kajian	75
3.4	Populasi Kajian	76
3.5	Sampel Kajian	78
3.6	Saiz Sampel	79
3.6.1	Saiz Sampel Kajian Rintis	79
3.6.2	Saiz Sampel Kajian	79
3.7	Instrumen Kajian	81
3.7.1	Skala Penyimpangan Tingkah Laku Guru	83
3.7.2	Skala Individualisme-Kolektivisme	83
3.7.3	Skala Penyalahgunaan Penyeliaan	84
3.7.4	Skala Tekanan Penghasilan	85
3.7.5	Skala Ketakterlibatan Moral	85
3.8	Proses Terjemahan Instrumen Kajian	86
3.9	Kajian Rintis	86
3.9.1	Analisis Kajian Rintis	87
3.10	Pengumpulan Data	89
3.11	Analisis Data	89
3.11.1	Statistik Deskriptif	90
3.11.2	Statistik Inferensi	90
3.11.2.1	<i>Structural Equation Model (SEM)</i>	91
3.12	CFA Bagi Setiap Konstruk	96
3.12.1	CFA Individualisme	96

3.12.2	CFA Kolektivisme	97
3.12.3	CFA Penyalahgunaan Penyeliaan	98
3.12.4	CFA Tekanan Penghasilan	100
3.12.5	CFA Ketakterlibatan Moral	101
3.12.6	CFA Penyimpangan Tingkah Laku Guru	101
3.13	Model Pengukuran	104
3.13.1	Kesesuaian Model	106
3.13.2	Kebolehpercayaan dan Kesahan	106
3.14	Ringkasan	108
<b>4</b>	<b>DAPATAN DAN PERBINCANGAN</b>	<b>109</b>
4.1	Pengenalan	109
4.2	Demografi Responden Kajian	109
4.3	Tahap Individualisme-Kolektivisme, Penyalahgunaan Penyeliaan, Tekanan Penghasilan dan Penyimpangan Tingkah Laku dalam Kalangan Guru KV di Malaysia (Objektif 1)	112
4.4	Analisis Model Struktural	114
4.5	Common Method Variance	116
4.6	Individualisme-Kolektivisme, Penyalahgunaan Penyeliaan, Tekanan Penghasilan, Ketakterlibatan Moral dan Penyimpangan Tingkah Laku Guru (Objektif 2, 3 dan 4)	117
4.7	Ujian Pengantaraan (Objektif 5)	120
4.8	Perbincangan	122
4.8.1	Tahap Penyimpangan Tingkah Laku Guru KV	123
4.8.2	Hubungan antara Individualisme-Kolektivisme dan Penyimpangan Tingkah Laku Guru (Hipotesis 1)	128
4.8.3	Hubungan antara Penyalahgunaan Penyeliaan dengan Penyimpangan Tingkah Laku Guru (Hipotesis 2)	130
4.8.4	Hubungan antara Tekanan Penghasilan dengan Penyimpangan Tingkah Laku Guru (Hipotesis 3)	133
4.8.5	Hubungan antara Individualisme-Kolektivisme dengan Ketakterlibatan Moral (Hipotesis 4)	136
4.8.6	Hubungan antara Penyalahgunaan Penyeliaan dengan Ketakterlibatan Moral (Hipotesis 5)	136
4.8.7	Hubungan antara Tekanan Penghasilan dengan Ketakterlibatan Moral (Hipotesis 6)	138
4.8.8	Hubungan antara Ketakterlibatan Moral dengan Penyimpangan Tingkah Laku Guru (Hipotesis 7)	139
4.8.9	Kesan Pengantara Ketakterlibatan Moral Dalam Hubungan antara Individualisme-Kolektivisme, Penyalahgunaan Penyeliaan, Tekanan Penghasilan dan Penyimpangan Tingkah Laku Guru (Hipotesis 8)	140



4.8.9.1	Ketakterlibatan Moral Menjadi Pengantara kepada Hubungan antara Individualisme dan Penyimpangan Tingkah Laku Guru	140
4.8.9.2	Ketakterlibatan Moral Menjadi Pengantara kepada Hubungan antara Kolektivisme dan Penyimpangan Tingkah Laku Guru	141
4.8.9.3	Ketakterlibatan Moral Menjadi Pengantara kepada Hubungan antara Penyalahgunaan Penyeliaan dan Penyimpangan Tingkah Laku Guru	142
4.8.9.4	Ketakterlibatan Moral Menjadi Pengantara kepada Hubungan antara Tekanan Penghasilan dan Penyimpangan Tingkah Laku Guru	143
4.9	Ringkasan	144
<b>5</b>	<b>RINGKASAN, KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN CADANGAN</b>	145
5.1	Pengenalan	145
5.2	Ringkasan	145
5.3	Kesimpulan	149
5.4	Implikasi kepada PSM	152
5.4.1	Implikasi Teoretikal	152
5.4.2	Implikasi kepada Praktis	154
5.5	Cadangan Kajian Masa Hadapan	159
	<b>RUJUKAN</b>	162
	<b>LAMPIRAN</b>	211
	<b>BIODATA PELAJAR</b>	233
	<b>SENARAI PENERBITAN</b>	234

## SENARAI JADUAL

Jadual		Muka Surat
1.1	Statistik dan Jenis Kesalahan Tata tertib di KPM bagi Tahun 2012 - 2015	6
2.1	Terminologi Penyimpangan Tingkah Laku	27
2.2	Jenis dan Contoh Tindakan Penyimpangan Tingkah Laku	31
2.3	Tipologi Penyimpangan Tingkah Laku	35
2.4	Perbezaan Masyarakat Individualisme-Kolektivisme	47
2.5	Label bagi Sub-Kategori Individualisme-Kolektivisme	48
2.6	Terminologi Penyalahgunaan Penyeliaan	50
3.1	Bilangan Guru KV Mengikut Negeri dan Gred Jawatan	77
3.2	Senarai Sampel Kajian	78
3.3	Bilangan Sampel Mengikut Negeri	81
3.4	Taburan Item Instrumen Kajian	82
3.5	Penambahbaikan Soal Selidik	87
3.6	Nilai Kebolehpercayaan bagi Pemboleh Ubah Kajian	88
3.7	Tiga Skala Menentukan Tahap Penyimpangan Tingkah Laku Guru, Ketakterlibatan Moral dan Tekanan Penghasilan	90
3.8	Dua Skala Menentukan Tahap Individualisme-Kolektivisme	90
3.9	Tiga Skala Menentukan Tahap Penyalahgunaan Penyeliaan	90
3.10	Cut-Point GOF yang Diterima	92

3.11	Jenis Kesahan Model Pengukuran	93
3.12	Jenis Kebolehpercayaan Model Pengukuran	93
3.13	Nilai Kebolehpercayaan Dalaman, Kebolehpercayaan Konstruk dan Average Variance Extracted (AVE) Pemboleh Ubah	107
3.14	Nilai AVE dan Kuasa Dua Pekali Korelasi Konstruk Kajian bagi Kesahan Diskriminan	107
4.1	Taburan Demografi Responden	111
4.2	Analisis Deskriptif Tahap Penyimpangan Tingkah laku Guru, Ketakterlibatan Moral, Individualisme-Kolektivisme, Penyalahgunaan Penyeliaan dan Tekanan Penghasilan	113
4.3	Pemberat Regresi Model Struktural	116
4.4	Analisis Faktor bagi Common Method Variance	117
4.5	Analisis Kesan Pengantaraan Ketakterlibatan Moral Terhadap Hubungan Individualisme, Kolektivisme, Penyalahgunaan Penyeliaan, Tekanan Penghasilan dan Penyimpangan Tingkah laku Guru	121
4.6	Objektif, Hipotesis dan Keputusan Kajian	122
4.7	Analisis Kekerapan Penyimpangan Tingkah Laku Guru	124
4.8	Analisis Umur dan Kekerapan Penyimpangan Tingkah Laku Guru	125
4.9	Analisis Tempoh Perkhidmatan dalam Perkhidmatan Awam dan Kekerapan Penyimpangan Tingkah Laku Guru	125
4.10	Analisis Kekerapan Berdasarkan Instrumen Penyimpangan Tingkah Laku Guru	127

## SENARAI RAJAH

<b>Rajah</b>	<b>Muka Surat</b>	
2.1	Penentu Timbal Balas Triadic	18
2.2	Proses Kawalan Kendiri	20
2.3	Mekanisme Ketakterlibatan Moral	23
2.4	Tipologi Penyimpangan Tingkah Laku di Tempat Kerja	39
2.5	Kesan Tingkah Laku Tidak Berfungsi Terhadap Kewangan dan Masyarakat	44
2.6	Kerangka Teoretikal Kajian	70
2.7	Rangka Konsep Kajian dan Hipotesis	73
3.1	Saiz Sampel Kajian Menggunakan G*Power	80
3.2	Analisis Laluan	94
3.3	CFA Individualisme (Asal)	97
3.4	CFA Individualisme	97
3.5	CFA Kolektivisme (Asal)	98
3.6	CFA Kolektivisme	98
3.7	CFA Penyalahgunaan Penyeliaan (Asal)	99
3.8	CFA Penyalahgunaan Penyeliaan	99
3.9	CFA Tekanan Penghasilan (Asal)	100
3.10	CFA Tekanan Penghasilan	100
3.11	CFA Ketakterlibatan Moral (Asal)	102
3.12	CFA Ketakterlibatan Moral	103
3.13	CFA Penyimpangan Tingkah Laku Guru (Asal)	103

3.14	CFA Penyimpangan Tingkah Laku Guru	104
3.15	Model Pengukuran	105
4.1	Model Struktural	115



## SENARAI SINGKATAN

AMOS	<i>Analysis of Moment Structure</i>
AVE	<i>Average Variance Extracted</i>
BPTV	Bahagian Pengurusan Teknik dan Vokasional
CFA	Analisis Faktor Pengesahan
CMV	<i>Common Method Variance</i>
EDA	Analisis Data Penerokaan
EPRD	Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan
GOF	<i>Goodness of Fit</i>
HRD	Pembangunan Sumber Manusia
IIM	Institut Integriti Malaysia
KPM	Kementerian Pendidikan Malaysia
KV	Kolej Vokasional
MLR	<i>Multiple Linear Regression</i>
NIOSH	Institut Kesihatan dan Keselamatan Pekerja
PIPP	Pelan Induk Pembangunan Pendidikan
POS	Sokongan Organisasi yang Diterima
PPPLD	Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Lepas Diploma
PPPS	Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Siswazah
PSM	Pembangunan Sumber Manusia
PTV	Pendidikan Teknikal dan Vokasional
SEM	<i>Structural Equation Modelling</i>
SOCISO	Pertubuhan Keselamatan Sosial

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Pengenalan**

Bab ini membincangkan latar belakang kajian, permasalahan kajian, persoalan kajian, objektif kajian, hipotesis kajian, kepentingan kajian, skop kajian, limitasi kajian serta definisi konseptual dan operasional bagi terma yang digunakan dalam kajian.

#### **1.2 Latar Belakang Kajian**

Sasaran mencapai negara maju dan negara berpendapatan tinggi terletak kepada sumber manusia berdaya maju dan berdaya saing (YAB Perdana Menteri, 2015). Bagi merealisasikan sasaran ini, pasaran pekerjaan dan industri memerlukan tenaga kerja berkemahiran tinggi dan berperwatakan profesional (Unit Perancang Ekonomi, 2015). Justeru, Kerajaan merangka strategi bagi membangunkan sumber manusia melalui penghasilan modal insan yang mampu bersaing dalam pasaran ekonomi global serta berpengetahuan tinggi, berkemahiran dan bersifat positif (Unit Perancang Ekonomi, 2015). Berdasarkan Rancangan Malaysia Ke-11 (RMKe-11), walaupun sistem pendidikan negara melalui pelbagai perubahan dan transformasi, masih terdapat beberapa isu berkaitan sumber manusia pada hari ini iaitu: (i) industri tidak dapat menerima tenaga kerja baru akibat jurang pengetahuan, kemahiran serta sahsiah; dan (ii) tenaga kerja baru sedia ada tidak mencukupi untuk berupaya memenuhi permintaan pasaran. Malahan isu ini membawa kesan kepada pembangunan negara kerana keupayaan sumber manusia sedia ada tidak dapat memenuhi permintaan industri dan tahap kebergantungan kepada pekerja asing masih tinggi (Unit Perancang Ekonomi, 2015).

Tambahan lagi, Laporan Rancangan Malaysia Ke-10 (RMKe-10) menunjukkan terdapat jurang yang besar antara keupayaan Malaysia untuk mencapai ciri modal insan bertaraf dunia terutamanya dalam aspek perbandingan kapasiti tenaga kerja mahir (bidang profesional, pengurusan dan lain-lain) yang masih rendah dan keupayaan Malaysia hanyalah 28.0% berbanding dengan negara-negara lain seperti Singapura (51.0%), Korea (29.3%), Finland (43.8%), Amerika Syarikat (36.3%), Australia (42.9%), United Kingdom (42.5%) dan Hong Kong (36.0%) (Unit Perancang Ekonomi, 2010).



Justeru, pendidikan merupakan mekanisme yang mampu merealisasikan pembangunan modal insan sebagai mana yang diharapkan dalam RMKe-11. Institusi pendidikan merupakan salah satu daripada tunjang utama yang mendukung kemajuan negara. Oleh yang demikian, perubahan dan kehendak semasa memerlukan sistem pendidikan melalui anjakan (Nor Asma Sheirnowani, Mohd Asri, Rohaila & Hamidah, 2015) bagi menghasilkan modal insan yang berkualiti serta mampu berfungsi secara holistik selain berpegang teguh kepada agama. Hal ini adalah seperti yang termaktub dalam Falsafah Pendidikan Kebangsaan dan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2013).

Selanjutnya, tanggungjawab dan peranan membangunkan sumber manusia diletakkan kepada guru yang juga merupakan agen transformasi ke arah pembangunan pelajar dan peluasan akses kepada pengurusan pendidikan yang berkualiti. Oleh yang demikian, guru perlu bertindak secara proaktif, dinamik dan berpengetahuan untuk melakukan penambahbaikan dan inovasi, malahan juga berperanan memantapkan asas akhlak dan keinsanan yang kukuh serta mempamerkan ciri-ciri kepimpinan yang baik dan berkesan (Siti Nor Atiqah, Rohana & Amirudin 2011) dalam usaha melahirkan modal insan kelas pertama yang merangkumi penguasaan ilmu yang tinggi, proaktif, moraliti yang tinggi dan menekankan konsep pencapaian kolektif. Empat ciri ditekankan dalam modal insan kelas pertama oleh Canterucci (2005) iaitu kesedaran sendiri, ingin tahu, fokus dan inisiatif. Ciri-ciri modal insan kelas pertama ini berupaya membawa perubahan dan pembangunan kepada pelajar, masyarakat dan negara.

Tambahan lagi, menurut Fatimah (2002) cabaran dan peranan guru amatlah luas. Guru bukan sahaja mengajar semata-mata tetapi merupakan pengurus, kaunselor, pegawai disiplin, penghubung kepada masyarakat setempat dan peranan ini dilaksanakan bagi memastikan profesion keguruan terus cemerlang dan terus dihormati. Guru bukan hanya mengajar ilmu berkaitan pengetahuan serta kemahiran sahaja tetapi membentuk sahsiah dan tingkah laku pelajar selari dengan Falsafah Pendidikan Kebangsaan. Guru sepatutnya mempunyai nilai-nilai murni seperti bertanggungjawab, amanah, jujur, menekankan aspek integriti dan akauntabiliti serta sentiasa berada dalam komitmen dan motivasi yang tinggi (Abdul Said & Anding, 2014) dalam mendepani cabaran dalam profesion keguruan. Guru merupakan model dan contoh yang sentiasa menjadi perhatian dan ikutan pelajar. Namun begitu persoalan yang wujud, bagaimana sekiranya guru yang berperanan membentuk, mengajar dan mendidik ini tidak mempunyai nilai dan etika, melanggar norma dan seterusnya melakukan penyimpangan tingkah laku atau bertingkah laku negatif di sekolah secara umumnya dan Kolej Vokasional (KV) secara khususnya?

Kajian berkaitan penyimpangan tingkah laku menarik perhatian pengkaji sejak tahun 1950-an lagi (Akremi et al., 2010; Bowles & Gelfand, 2010; Nasir & Bashir, 2012; Sunday & Akikibofori, 2014; Wang et al., 2012). Ini kerana penyimpangan tingkah laku di dalam organisasi didapati memberi kesan yang negatif terhadap individu dan organisasi. Robinson & Bennett (1995) mendefinisikan penyimpangan tingkah laku di tempat kerja sebagai tingkah laku sukarela yang melanggar norma organisasi dan dengan perbuatan ini mengancam situasi yang harmoni terhadap individu atau organisasi atau kedua-duanya. Penyimpangan tingkah laku di tempat kerja ini dilaporkan menyebabkan kerugian kepada organisasi kerana menguruskan individu yang melakukan penyimpangan ini memerlukan peruntukan yang tinggi (Kaptein, 2008) dan memberi kesan kepada penurunan produktiviti (Resick, Hargis & Shao, 2011).

Lebih menarik apabila dapatan Coffin (2003) menunjukkan bahawa kes kecurian dan penipuan merupakan kes yang sentiasa meningkat di Amerika Syarikat dan hasil kajiannya mendapati sekurang-kurangnya satu pertiga individu dalam organisasi pernah terlibat dalam aktiviti mencuri di organisasinya dan 95% didapati pernah mencuri sekali dalam kehidupan seseorang individu. Keadaan ini menunjukkan penyimpangan tingkah laku sering berlaku terutamanya di tempat kerja. Hal ini menjelaskan setiap individu mempunyai kecenderungan untuk melakukan penyimpangan tingkah laku secara semulajadi. Tambahan lagi, tingkah laku individu dipengaruhi oleh faktor personal dan faktor persekitaran (Bandura, 1986). Faktor personal dan faktor persekitaran secara langsung meningkatkan atau menurunkan kecenderungan individu melakukan penyimpangan tingkah laku (Mathisen, Øgaard & Einarsen, 2012; Mitchell & Ambrose, 2012).

Tambahan pula, Jiang, Lin dan Lin (2010) meneroka dan melihat isu penyimpangan tingkah laku di tempat kerja kerana tingkah laku ini secara langsung membantutkan keberkesanan organisasi secara menyeluruh dan seterusnya menyukarkan organisasi untuk terus bersaing (Heyden et al., 2013) dan kekal dalam persekitarannya. Selanjutnya, penyimpangan tingkah laku menyebabkan penurunan prestasi kerja dan produktiviti, penyalahgunaan sumber, ketidakharmonian dalam organisasi dan seterusnya menyebabkan organisasi tidak kompeten dan berdaya saing (Bennett & Robinson, 2000; Robinson & Bennett, 1995).

Malah, kajian berkaitan penyimpangan tingkah laku di tempat kerja menjadi lebih menarik kerana dapatan oleh James et al. (2005) mendapati individu yang terlibat dalam penyimpangan tingkah laku di tempat kerja sebenarnya bukanlah individu yang jahat atau tidak menyenangkan. Lebih menarik kerana penyimpangan tingkah laku di tempat kerja dilakukan secara tersembunyi atau

tidak dapat dikesan oleh individu mahupun organisasi (Moore, Detert, Trevino, Baker & Mayer, 2012).

Penyimpangan tingkah laku di tempat kerja bukan sahaja berlaku dalam organisasi berasaskan keuntungan sahaja malah berlaku juga di organisasi bukan berasaskan keuntungan (Nair & Bhatnagar, 2011). Kajian berkaitan penyimpangan tingkah laku ini telah dilaksanakan secara empirikal di pelbagai industri dan pelbagai populasi seperti di universiti (Henle, Giacalone & Jurkiewicz, 2005; Howard, 2011; Peterson, 2002), perkhidmatan kewangan (Kidwell, 2005; Resick et al., 2011) dan sektor perkilangan (Mazzola & Kessler, 2012; Wang, Mao, Wu & Liu, 2012; Wu, Zhang, Chiu, Kwan & He, 2013). Malah beberapa kajian yang dijalankan juga mendapati penyimpangan tingkah laku juga berlaku di dalam jabatan-jabatan kerajaan dan perkhidmatan awam (Bashir, Nasir, Qayyum & Bashir, 2012; Griffin & Lopez, 2005; Mazni, Roziah, Maimunah & Bahaman, 2013). Mazni et al. (2013) mendapati bahawa penyimpangan tingkah laku yang berlaku di dalam perkhidmatan awam di Malaysia adalah amat membimbangkan dan kompleks. Dapatan ini disokong oleh laporan media massa di Malaysia yang melaporkan banyak kes penyimpangan tingkah laku di tempat kerja yang berlaku dalam perkhidmatan awam terutamanya bagi kes-kes yang melibatkan ponteng kerja (Ong, 2016), rasuah (Noorazura, 2014), melakukan kerja lain sehingga hilang fokus (Wan Syamsul, 2015), pegawai berprestasi rendah (Mohd Husni, 2015) dan pelbagai kes-kes perilaku yang tidak baik yang ditunjukkan dalam organisasi.

Malah dalam konteks pendidikan, penyimpangan tingkah laku dilihat sebagai satu isu yang amat serius dan perlu diatasi dengan segera selaras Matlamat Dasar Pendidikan Kebangsaan (Kementerian Pelajaran, 2012) untuk melahirkan individu yang berakhlak mulia. Profesion keguruan merupakan profesion yang sangat penting dan dianggap mulia oleh masyarakat dan merupakan mekanisme untuk membangunkan keupayaan dan kompetensi seseorang individu yang meliputi pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku (MacLean & Scott, 2011). Dalam usaha memastikan sistem pendidikan berupaya mencapai matlamat yang ditetapkan, peranan utama diletakkan kepada guru (Aladenusi & Ayodele, 2014). Aladenusi dan Ayodele (2014) menjelaskan bahawa guru merupakan penentu kepada kualiti pendidikan, pencapaian prestasi pelajar dan pencapaian matlamat sistem pendidikan negara.

Wujudnya kes-kes seperti ketidakhadiran bertugas, tidak menghantar buku rekod mengajar, mengemukakan sijil cuti sakit palsu, tidak bekerjasama dalam membuat tugas dan tidak menjalankan tugas mengajar dengan baik secara tidak langsung mengganggu gugat keberkesanan organisasi (Sarwar, Awan, Alam & Anwar, 2010). Malahan guru di Malaysia adalah tertakluk kepada Peraturan-peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 yang

berkuatkuasa dalam perkhidmatan awam (Warta Kerajaan, 1993). Walau bagaimanapun, peraturan yang berkuatkuasa dalam organisasi ini dilihat sebagai mekanisme yang kurang berkesan (Kaplan, 2008) walaupun telah dinyatakan bentuk hukuman yang akan diambil sekiranya guru ini melanggar peraturan yang berkuatkuasa.

Berdasarkan statistik dan jenis kesalahan yang diperolehi dari Unit Integriti, Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) menunjukkan kesalahan tatatertib senantiasa berlaku setiap tahun. Pelbagai usaha dilaksanakan oleh KPM bagi memberi kesedaran kepada guru termasuklah program latihan dan pembangunan guru serta menjalinkan program strategik bersama Institut Integriti Malaysia (IIM). Statistik juga menunjukkan bahawa pada tahun 2013 bilangan kes tatatertib yang diterima adalah tinggi dan selepas itu berlaku perubahan apabila kes didapati turun secara signifikan pada tahun 2014 dan 2015. Statistik dan jenis kesalahan tatatertib di KPM bagi tahun 2012 – 2015 ditunjukkan dalam Jadual 1.1.

Jadual 1.1 menunjukkan kesalahan tidak hadir bertugas merupakan kesalahan tertinggi yang direkodkan setiap tahun diikuti kesalahan lain seperti jenayah sivil, tatacara kewangan dan dadah. Walau bagaimanapun, statistik yang ditunjukkan tidak merangkumi tindakan-tindakan pentadbiran seperti amaran pentadbiran, surat tunjuk sebab, kes yang dirujuk ke Unit/ Bahagian Psikologi, pemotongan gaji dan penempatan secara pentadbiran.

**Jadual 1.1 : Statistik dan Jenis Kesalahan Tatatertib di KPM bagi Tahun 2012 - 2015**

Jenis Kesalahan	Tahun				Jumlah
	2012	2013	2014	2015	
Tidak Hadir Bertugas	168	192	137	118	615
Dadah (Jenayah)	19	20	15	20	74
Melanggar Tatacara Kewangan	19	32	18	5	74
Jenayah Sivill	11	14	11	8	44
Memalsukan Dokumen	9	3	2	3	17
Khalwat (Jenayah Syariah)	8	8	8	7	31
Pelanggaran Disiplin/ Peraturan Am	8	12	11	6	37
Dadah	6	2	2	3	13
Jenayah Syariah	6	1	1	1	9
Mencemar Imej Perkhidmatan Awam	6	11	9	7	33
Mengemukakan Sijil Cuti Sakit Palsu	6	5	2	2	15
Akta Pengangkutan Jalan	5	1	1	2	9
Gangguan Seksual/ Cabul (Jenayah)	5	9	1	5	20
Keluar Negara Tanpa Kebenaran	5	2	2	7	16
Politik	5	22	2	1	30
Rogol/ Liwat (Jenayah)	5	5	1	-	11
Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia	5	2	3	4	14
Lewat/ Ponteng	4	1	2	-	7
Membuat Kenyataan/ Siaran Tanpa Kebenaran	4	2	2	-	8
Gangguan Seksual	3	4	2	5	14
Kecurangan Akademik	3	-	-	-	3
Kehilangan/ Surcaj	3	1	16	7	27
Keterhutangan Kewangan Yang Serius/ Bankrap	3	2	8	9	22
Perintah Tahanan	2	-	-	-	2
Ingkar Perintah	1	3	2	10	16
Memalsukan Sijil Cuti Sakit	1	-	-	2	3
Rompak/ Curi (Jenayah)	1	-	1	1	3
Kongsi Gelap (Jenayah)	-	-	1	-	1
Laporan Ketua Audit Negara	-	15	11	2	28
Meminda Butir Matan Sijil Cuti Sakit	-	-	-	2	2
<b>Jumlah</b>	<b>321</b>	<b>369</b>	<b>271</b>	<b>237</b>	<b>1198*</b>

**Sumber:** Unit Integriti, KPM

\* 1072 daripada 1198 melibatkan guru di sekolah

\* hanya kes yang diuruskan di peringkat KPM dan tidak termasuk kes-kes yang diuruskan di peringkat Jabatan Pendidikan Negeri.



Guru sepatutnya mempamerkan tingkah laku yang terpuji sebagaimana yang ditetapkan di dalam tatasusila profesion keguruan kerana mereka ini dilihat sebagai contoh serta ikutan kepada pelajar mahupun masyarakat. Guru juga sepatutnya melaksanakan peranan dan tanggungjawab yang diamanahkan serta menunjukkan tingkah laku yang baik dengan menjalankan tugas pengajaran dan pembelajaran dengan baik, menjalankan tugas tepat pada masanya mengikut jadual pengajaran dan pembelajaran yang ditetapkan dan bertingkah laku mulia sebagaimana yang diharapkan oleh pelajar, rakan sekerja dan pegawai atasannya (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2010). Tambahan lagi, tatasusila profesion keguruan menetapkan bahawa guru bukan sahaja bertanggungjawab semata-mata terhadap pelajar dan institusi, tetapi turut bertanggungjawab terhadap ibu bapa, masyarakat dan negara.

Oleh yang demikian, pembangunan dan penghasilan sumber manusia yang berkualiti sukar dicapai sekiranya guru terlibat dalam penyimpangan tingkah laku di sekolah seterusnya menyukarkan pencapaian dasar negara dalam membangunkan sumber manusia yang kompetitif. Justeru, guru sepatutnya mempamerkan tingkah laku yang positif, mengurus cabaran dengan rasional dan menyelesaikan permasalahan secara kreatif (Yusof & Tumirah, 2011). Tambahan lagi, guru yang komited, ikhlas dan berdedikasi dalam menjalankan tugas (Nordin, Gusti & Keeves, 2010) dan menghasilkan proses pembelajaran dan pengajaran yang sistematik (Ibrahim & Marzuki, 2011) berupaya meningkatkan keberhasilan dan kualiti pelajar. Situasi ini selanjutnya berupaya membangunkan sumber manusia yang berkualiti.

Justeru, bagi memastikan sistem pendidikan negara beroperasi sejajar dengan matlamatnya, isu penyimpangan tingkah laku guru KV perlu ditangani. Pengenalpastian kepada faktor yang menyumbang kepada penyimpangan tingkah laku dapat memudahkan tindakan selanjutnya diambil terutama yang melibatkan polisi dan pelan pembangunan sumber manusia (PSM). Kajian Mathisen, Øgaard dan Einarsen (2012) serta Mitchell dan Ambrose (2012) mendapati faktor personal dan faktor persekitaran menjadi faktor penyumbang berlakunya kes penyimpangan tingkah laku di tempat kerja. Dapatan ini selari dengan aplikasi Teori Kognitif Sosial oleh Bandura (1986). Penentu timbal balas *triadic* di dalam Teori Kognitif Sosial menjelaskan bahawa faktor personal, faktor persekitaran dan tingkah laku merupakan tiga faktor yang saling berinteraksi dan beroperasi secara interaktif antara satu sama lain. Selanjutnya, faktor personal dan faktor persekitaran secara langsung mempengaruhi seseorang individu untuk bertingkah laku. Justeru, kajian ini menggunakan orientasi individualisme-kolektivisme sebagai faktor personal, manakala penyalahgunaan penyeliaan dan tekanan penghasilan sebagai faktor persekitaran. Tingkah laku yang terhasil dari interaksi ini ialah penyimpangan tingkah laku.

Kajian ini mengaplikasikan tiga teori iaitu Teori Kognitif Sosial (Bandura, 1986, 1989, 1991a, 2001, 2002a), Teori Ketakterlibatan Moral (Bandura, 1999; Detert, Treviño & Sweitzer, 2008) dan disokong oleh Teori Pertukaran Sosial (Blau, 1964). Teori-teori ini menjelaskan kecenderungan seseorang individu berperilaku dan bertindak menyimpang dari norma tingkah laku yang sepatutnya. Konsep Teori Kognitif Sosial menjelaskan bahawa pembelajaran itu terhasil daripada gabungan faktor individu, faktor persekitaran dan tingkah laku. Interaksi ketiga-tiga faktor akan mempengaruhi tingkah laku individu. Lantaran itu, seseorang individu akan menggunakan keupayaan kognitifnya dan membentuk persepsi tertentu bagi menghasilkan tindakan ataupun tingkah laku (Bandura, 1986). Manakala Teori Ketakterlibatan Moral pula adalah lanjutan dari Teori Kognitif Sosial. Teori ini menjelaskan bagaimana seseorang individu terlibat dengan tingkah laku yang tidak berperikemanusiaan tanpa berasa bersalah (Bandura, Barbaranelli, Caprara & Pastorelli, 1996; Bandura, 1986, 1991) dan berusaha menjustifikasikan tindakannya. Teori Pertukaran Sosial menyokong kajian ini melalui elemen timbal balas kerana seseorang yang merasakan dirinya dilayan dengan adil dan positif akan membalas secara positif kepada individu lain tetapi sekiranya berlaku sebaliknya, seseorang individu akan membalas secara negatif dan melakukan penyimpangan tingkah laku di tempat kerja.

### **1.3 Permasalahan Kajian**

Penyimpangan tingkah laku di tempat kerja merupakan permasalahan yang berlanjutan sejak dahulu lagi (Akremi et al., 2010; Bowles & Gelfand, 2010; Nasir & Bashir, 2012; Sunday & Akikibofori, 2014; Wang et al., 2012). Malahan penyimpangan tingkah laku memberi implikasi besar kepada kos pengurusan dan dianggarkan bernilai di antara USD6 bilion hingga USD200 bilion setiap tahun dan kos ini sentiasa meningkat dari semasa ke semasa (Akremi, Vandenberghe & Camerman, 2010). Tambahan lagi, secara umum aktiviti penyimpangan tingkah laku dilakukan oleh hampir semua pekerja dan didapati seorang pekerja sekurang-kurangnya pernah melakukan tingkah laku menyimpang sekali semasa mereka bekerja (Henle et al., 2005). Tambahan pula, penyimpangan tingkah laku memberi kesan negatif kepada individu dan organisasi seperti penurunan komitmen organisasi, peningkatan ketidakhadiran, penurunan prestasi dan produktiviti serta tekanan psikologi (Demir, 2011; Bayram et al., 2009; Simbula & Guglielmi, 2013; Chen, 2013).

Umumnya dalam perkhidmatan awam Malaysia, Mazni et al. (2013) mendapati bahawa penyimpangan tingkah laku dalam perkhidmatan awam di Malaysia adalah kompleks dan membimbangkan. Ini kerana pegawai perkhidmatan awam merupakan pengantara antara rakyat dan kerajaan. Kewujudan kes-kes salah laku mengganggu gugat pencapaian wawasan negara dan sistem penyampaian perkhidmatan terbaik kepada rakyat. Tambahan pula dalam perkhidmatan awam, mengurus kakitangan yang melakukan penyimpangan



tingkah laku mengambil masa yang panjang kerana melalui prosedur yang ditetapkan (Warta Kerajaan, 1993) dan hal ini menyebabkan kerugian kepada kerajaan.

Dalam konteks pendidikan, guru merupakan penggerak utama dan penyedia perkhidmatan kepada pelajar dan kewujudan penyimpangan tingkah laku menjejaskan kualiti perkhidmatan yang ditawarkan oleh sekolah. Malahan guru diterapkan konsep integriti dan akauntabiliti dan hendaklah menjalankan tugas dengan jujur dan amanah (Abdul Said & Anding, 2014). Guru perlu mampu bekerja dalam perubahan iklim organisasi yang tidak menentu dan tidak dapat diramalkan (Harris, 2012). Kewujudan penyimpangan tingkah laku di sekolah menyebabkan sasaran melahirkan pelajar yang berupaya memenuhi permintaan pasaran sukar dicapai (Aladenusi & Ayodele, 2014).

Tambahan lagi, kajian tentang penyimpangan tingkah laku juga amat kurang dan tidak menyeluruh dalam konteks pendidikan. Kebanyakan kajian memfokus kepada pensyarah di institusi pengajian tinggi (Iqbal, Arif & Badar, 2012; Rafiee, Hoveida & Rajaeipoor, 2015; Uddin, Rahman & Howlader, 2014). Tambahan pula, kes salah laku guru adalah antara yang tertinggi yang dilaporkan berbanding skim perkhidmatan yang lain dalam perkhidmatan awam Malaysia (Jabatan Perkhidmatan Awam, 2012). Di samping kepentingan isu, terdapat kekurangan bukti empirikal berkenaan peramal kepada penyimpangan tingkah laku guru khususnya dalam konteks Malaysia.

Teori Kognitif Sosial (Bandura 1986) menjelaskan bagaimana faktor individu dan faktor persekitaran dan tingkah laku beroperasi secara interaktif dalam menghasilkan tindak balas pelakuan individu. Banyak kajian menunjukkan faktor personal dan faktor persekitaran sering digunakan sebagai asas dalam kajian penyimpangan tingkah laku (Marcus, Taylor, Hastings, Sturm & Weigelt, 2013; Ménard, Brunet & Savoie, 2011; Mitchell & Ambrose, 2012; Sunday & Akikibofori, 2014). Pada masa ini asas teori antara penyimpangan tingkah laku dan pemboleh ubah yang dikaji dalam kalangan guru tidak begitu kukuh. Sehingga kini, kajian yang mengaplikasikan Teori Kognitif Sosial dalam bidang pendidikan dan menggabungkan pemboleh ubah kajian iaitu individualisme-kolektivisme, penyalahgunaan penyeliaan, tekanan penghasilan, ketakterlibatan moral dan penyimpangan tingkah laku guru masih sedikit.

Tambahan lagi, Bandura et al. (1996) menjelaskan sebelum ini kebanyakan kajian lebih tertumpu kepada pemikiran moral sama ada pelakuan yang dilakukan oleh individu itu betul atau salah. Oleh yang demikian, Bandura (1999, 2002) membangunkan ketakterlibatan moral bagi mengisi ruang pemahaman kenapa seseorang mengambil sesuatu tindakan dan bagaimana individu memberikan justifikasi di atas tindakannya. Malahan, ketakterlibatan

moral sering dijadikan faktor yang mempengaruhi penyimpangan tingkah laku (Barsky, 2011; Christian & Ellis, 2013; Moore, 2008, 2015; Moore et al., 2012; Saidon, Galbreath & Whiteley, 2013) tetapi masih kurang perhatian diberikan kepada faktor penentu kepada ketakterlibatan moral (Detert, Trevino dan Sweitzer, 2008).

Selanjutnya, kebanyakan kajian berkaitan ketakterlibatan moral (Bandura et al., 1996) digunakan secara meluas kepada kanak-kanak dan remaja. Lantaran, Moore et al. (2012) telah menerima pakai dan mengubahsuai skala ketakterlibatan moral (Bandura et al., 1996) dan disesuaikan dalam konteks organisasi dan pekerja organisasi. Tambahan lagi, pengetahuan berkaitan ketakterlibatan moral dan penyimpangan tingkah laku masih kabur khususnya di Malaysia dan umumnya di negara Asia. Malahan, kajian berkaitan ketakterlibatan moral telah dijalankan di dalam konteks pendidikan, namun kebanyakan kajian yang dibuat di sekolah memberi tumpuan kepada pelajar (Hymel, Rocke-henderson & Bonanno, 2001; Obermann, 2011a, 2011b; Pozzoli, Gini & Vieno, 2012; Thornberg & Jungert, 2014) dan bukannya guru.

Justeru, ketakterlibatan moral digunakan sebagai kesan pengantara bagi menjelaskan bahawa dalam keadaan biasa, individu tidak mahu terlibat dalam perbuatan tidak bermoral atau negatif melainkan mereka dapat dan berjaya menjustifikasikan tindakannya adalah betul dan boleh diterima (Bandura, 1999). Tambahan lagi, dengan mengaplikasikan ketakterlibatan moral sebagai pengantara, individu menggunakan strategi kognitif dengan merangka perbuatan atau tingkah lakunya agar dilihat boleh diterima dengan harapan tingkah laku menyimpang tersebut tidak memudaratkannya dan berada dalam konteks pelakuan yang boleh diterima oleh orang lain. Oleh yang demikian, tanpa ketakterlibatan moral seseorang individu tidak berupaya menjustifikasikan tindakannya dan selanjutnya tidak melibatkan diri dengan penyimpangan tingkah laku. Justeru, ketakterlibatan moral digunakan sebagai pengantara bagi menyahaktifkan fungsi kawalan sendiri dan penglibatan dalam penyimpangan tingkah laku dapat dijustifikasikan dan diterima oleh orang lain.

#### **1.4 Persoalan Kajian**

Kajian ini dijalankan bagi menjawab persoalan berikut:

1. Apakah tahap individualisme-kolektivisme, penyalahgunaan penyeliaan, tekanan penghasilan, ketakterlibatan moral dan penyimpangan tingkah laku dalam kalangan guru KV di Malaysia?
2. Apakah terdapat hubungan antara individualisme-kolektivisme, penyalahgunaan penyeliaan dan tekanan penghasilan dan penyimpangan tingkah laku dalam kalangan guru KV di Malaysia?

3. Apakah terdapat hubungan antara individualisme-kolektivisme, penyalahgunaan penyeliaan dan tekanan penghasilan dan ketakterlibatan moral dalam kalangan guru KV di Malaysia?
4. Apakah terdapat hubungan antara ketakterlibatan moral dan penyimpangan tingkah laku dalam kalangan guru KV di Malaysia?
5. Apakah kesan ketakterlibatan moral sebagai pengantara hubungan antara individualisme-kolektivisme, penyalahgunaan penyeliaan, tekanan penghasilan dan penyimpangan tingkah laku dalam kalangan guru KV di Malaysia?

### **1.5 Objektif Kajian**

Tujuan kajian ini dijalankan adalah untuk menentukan kesan ketakterlibatan moral sebagai pengantara hubungan antara individualisme-kolektivisme, penyalahgunaan penyeliaan, tekanan penghasilan dan penyimpangan tingkah laku guru KV di Malaysia.

Objektif Khusus adalah:

1. Menentukan tahap individualisme-kolektivisme, penyalahgunaan penyeliaan, tekanan penghasilan, ketakterlibatan moral dan penyimpangan tingkah laku guru KV di Malaysia.
2. Menentukan hubungan individualisme-kolektivisme, penyalahgunaan penyeliaan dan tekanan penghasilan terhadap penyimpangan tingkah laku guru KV di Malaysia.
3. Menentukan hubungan individualisme-kolektivisme, penyalahgunaan penyeliaan dan tekanan penghasilan terhadap ketakterlibatan moral guru KV di Malaysia.
4. Menentukan hubungan antara ketakterlibatan moral dan penyimpangan tingkah laku guru KV di Malaysia.
5. Menentukan kesan pengantara ketakterlibatan moral terhadap hubungan individualisme-kolektivisme, penyalahgunaan penyeliaan, tekanan penghasilan dan penyimpangan tingkah laku guru KV di Malaysia.

### **1.6 Kepentingan Kajian**

Kajian ini menyumbang kepada perkembangan pengetahuan berkaitan Teori Kognitif Sosial. Pengenalpastian terhadap faktor individu dan faktor persekitaran membantu pengkaji memahami dengan lebih jelas fenomena berlakunya penyimpangan tingkah laku guru di KV. Kajian ini juga membantu pengkaji mengenal pasti faktor yang mempengaruhi ketakterlibatan moral yang selama ini dikaitkan dengan tingkah laku anti sosial (Boardley & Kavussanu, 2009; Sijtsema et al., 2014) ataupun tingkah laku agresif (Paciello

et al., 2008). Walaupun terdapat beberapa kajian berkaitan hubungan ketakterlibatan moral dan penyimpangan tingkah laku (Christian & Ellis, 2013; Detert et al., 2008; Saidon, Galbreath & Whiteley, 2013; Samnani, Salamon & Singh, 2013) namun hal ini masih belum dapat disimpulkan dengan pasti.

Secara umumnya dengan mengaplikasikan Teori Kognitif Sosial, seseorang individu mempunyai keupayaan berbeza dalam menentukan tingkah lakunya. Keadaan ini bergantung kepada keupayaan kognitifnya menerusi pengalaman dan pemerhatiannya akan bertindak balas dengan faktor persekitaran yang dialami oleh seseorang individu. Faktor persekitaran pula akan mempengaruhi seseorang individu itu berperilaku di dalam organisasi. Oleh yang demikian, dengan menguji kedua-dua faktor iaitu faktor personal dan faktor persekitaran membantu pengkaji memahami hubungannya terhadap penyimpangan tingkah laku guru KV. Secara teoretikal, kajian ini juga akan menyumbang kepada perkembangan pengetahuan terhadap Teori Kognitif Sosial dengan menentukan sama ada ketakterlibatan moral menjadi kesan pengantara hubungan antara individualisme-kolektivisme, penyalahgunaan penyeliaan, tekanan penghasilan dan penyimpangan tingkah laku guru.

Manakala dari aspek metodologi, kajian ini akan menganalisis data yang diperolehi melalui *Structural Equation Modelling* (SEM). SEM akan berupaya menyediakan pemahaman yang lebih jelas dalam memeriksa hubungan dan perkaitan antara pemboleh ubah yang digunakan di dalam kajian. SEM juga merupakan alat yang berupaya menunjukkan kesan hubungan antara semua pemboleh ubah kajian terhadap penyimpangan tingkah laku guru KV dan seterusnya SEM akan memberi keputusan yang lebih tepat kerana telah mengambil kira varians ketidaktepatan dalam pengukurannya.

Tambahan lagi, tinjauan literatur mendapati kebanyakan kajian berkaitan penyimpangan tingkah laku dilakukan di negara barat. Kajian juga menunjukkan bahawa kajian berkaitan penyimpangan tingkah laku di dalam negara juga agak sedikit. Malah kajian berkaitan penyimpangan tingkah laku guru KV di Malaysia masih dikaji. Justeru, hasil kajian ini dijangka dapat memberi input kepada perkhidmatan awam umumnya dan KPM khususnya dalam memahami, mengawal dan melakukan proses penambahbaikan terhadap isu penyimpangan tingkah laku guru.

## **1.7 Skop Kajian**

Kajian ini memfokus kepada menentukan faktor penentu kepada penyimpangan tingkah laku guru dalam kalangan guru Kolej Vokasional (KV) di Malaysia. Rasional menggunakan guru KV sebagai konteks kajian ini adalah kerana peningkatan ekspektasi terhadap pembangunan tenaga kerja mahir

dan separa mahir diletakkan kepada guru. Malahan persepsi negatif masyarakat sering beranggapan bahawa KV disediakan bagi memenuhi pelajar yang tidak berprestasi tinggi dan sekolah-sekolah "drop-out" (Pang, 2011) dan keupayaan menghasilkan pelajar berkemahiran tinggi masih sukar dicapai (Biden & Kamin, 2013). Di samping itu, keperluan akademik yang lebih rendah diperlukan bagi kemasukan ke program pendidikan teknikal dan vokasional (PTV) dan PTV hanya melahirkan pekerja kolar biru (Khadijah, Rahim & Abd Hair, 2013) dan ini berterusan menyumbang stigma negatif masyarakat terhadap KV.

Tambahan pula, tinjauan literatur menunjukkan individu yang melakukan tingkah laku menyimpang bukanlah orang yang jahat dan tidak menyenangkan (James et al., 2005). Malah lebih sukar apabila tingkah laku menyimpang ini dilakukan secara bersembunyi dan tidak dapat dikesan oleh organisasi (Moore et al., 2012). Walaupun guru KV terikat dengan peraturan yang berkuatkuasa dalam perkhidmatan awam, mekanisme yang ada dilihat kurang berkesan untuk mengatasi berlakunya penyimpangan tingkah laku (Kaplan, 2008). Bagi menjelaskan fenomena yang dikaji, Teori Kognitif Sosial, Teori Ketakterlibatan Moral dan Teori Pertukaran Sosial digunakan sebagai asas membangunkan rangka kerja kajian.

Kajian ini melalui proses pengumpulan data selama lebih kurang tiga bulan mulai bulan September 2015 hingga November 2015. Oleh kerana objektif kajian ialah menentukan kesan pengantara ketakterlibatan moral terhadap penyimpangan tingkah laku guru, maka guru KV merupakan individu digunakan sebagai unit analisis dalam kajian ini.

## **1.8 Limitasi Kajian**

Kajian ini menggunakan guru KV sebagai unit analisis. Guru KV selaku responden yang terpilih menjawab sendiri soal selidik berdasarkan pemahaman terhadap kenyataan yang diberikan. Kajian berkaitan dengan penyimpangan tingkah laku guru dilihat sebagai isu yang sensitif oleh sesetengah pihak. Oleh yang demikian, berkemungkinan guru KV tidak menjawab dengan jujur dan tidak tepat berdasarkan situasi sebenar yang berlaku. Secara umum, penyelidik mengandaikan bahawa pegawai memahami soal selidik yang diberikan dan jawapan yang dikemukakan oleh responden berkenaan adalah jujur.

Tambahan lagi, pengkaji menjangkakan kajian penyimpangan tingkah laku guru merupakan isu sensitif dan menyebabkan kadar bias adalah tinggi. Wujud kemungkinan sesetengah guru lebih terbuka untuk menjawab dengan jujur berbanding guru yang lain yang menjawab dengan rasa was-was atau



bersembunyi dari fakta sebenar kerana takut diketahui dan diambil tindakan. Keadaan ini mengganggu ketepatan keputusan yang diperolehi. Justeru, Podsakoff, MacKenzie, Lee dan Podsakoff (2003) mencadangkan maklumat responden dirahsiakan dan tanpa nama bagi mengelakkan bias kebolehhingan sosial.

Kajian ini menumpukan kepada guru KV di seluruh Malaysia sebagai populasi. Terdapat perbezaan tingkah laku guru KV jika dibandingkan dengan sekolah lain. Justeru, dapatan kajian ini tidak boleh digunakan untuk mengeneralisasi kepada semua sekolah dan profesion yang lain. Selanjutnya, disebabkan kajian ini mengenal pasti tingkah laku guru, dijangkakan kesan *hawthorne* mempengaruhi hasil kajian ini. Guru KV akan menggambarkan mereka bertingkah laku positif kerana sedang diperhatikan atau terlibat secara langsung dalam kajian ini.

## **1.9 Definisi Operasional**

Istilah-istilah yang digunakan dalam kajian ini akan didefinisikan secara konseptual dan operasional bertujuan memberikan panduan dalam usaha untuk mengelakkan sebarang salah faham atau kekeliruan.

### **1.9.1 Penyimpangan Tingkah Laku**

Penyimpangan tingkah laku secara konseptual didefinisikan sebagai tingkah laku sukarela yang melanggar norma organisasi dan dengan perbuatan tersebut ia mengancam situasi yang harmoni terhadap individu atau organisasi atau kedua-duanya (Robinson & Bennett, 1995).

Manakala dalam konteks kajian ini, penyimpangan tingkah laku secara operasional didefinisikan sebagai tingkah laku sukarela yang berkaitan dengan penyimpangan interpersonal, pendidikan, masa dan kerjasama yang mengancam norma organisasi dan perbuatan tersebut mampu mengancam suasana harmoni guru atau KV atau kedua-duanya.

### **1.9.2 Individualisme-Kolektivisme**

Individualisme-kolektivisme secara konseptualnya merujuk kepada hubungan yang terjalin antara individu dalam sesuatu kumpulan. Individualisme mementingkan kebebasan, keseronokan, ekspresi dan masa yang mengurus oleh dirinya sendiri. Mereka juga percaya bahawa matlamat dan hala tuju individu adalah lebih penting dari matlamat berkumpulan. Mereka juga mementingkan nilai, hak dan pencapaian mereka. Manakala, kolektivisme mengutamakan

sistem sosial berbanding sistem diri. Kolektivisme sentiasa mengambil berat di antara satu sama lain, memberikan perlindungan, kesetiaan dan keselamatan kepada ahli-ahlinya. Malahan individu berorientasi kolektivisme ini memberi penekanan terhadap kewajipan di antara satu sama lain dan keperluan untuk memenuhi keperluan kumpulan berbanding keperluan diri sendiri (Hofstede, Geert & Minkov, 2010).

Sehubungan itu, dalam konteks kajian ini individualisme-kolektivisme secara operasional didefinisikan sebagai gambaran orientasi individu berdasarkan nilai, matlamat, hala tuju dan pencapaian sama ada secara individu atau secara berkumpulan.

### **1.9.3 Penyalahgunaan Penyeliaan**

Penyalahgunaan penyeliaan secara konseptual ialah persepsi pekerja berhubung sejauh mana pihak atasannya melakukan perbuatan yang bertentangan terhadap mereka sama ada secara lisan atau tidak tetapi tidak termasuk tindakan secara fizikal (Tepper, 2000).

Secara operasionalnya, penyalahgunaan penyeliaan merujuk kepada persepsi guru berhubung sejauh mana Pengarah KV melakukan perbuatan yang bertentangan terhadap mereka sama ada secara lisan atau tidak tetapi tidak termasuk tindakan secara fizikal.

### **1.9.4 Tekanan Penghasilan**

Tekanan penghasilan secara konseptual merujuk kepada sejauh mana tekanan terhadap pekerja bagi mencapai sasaran yang ditetapkan (Patterson et al., 2005).

Manakala secara operasional, tekanan penghasilan merujuk kepada persepsi guru berhubung sejauh mana tekanan yang dialami bagi mencapai sasaran yang ditetapkan di KV.

### **1.9.5 Ketakterlibatan Moral**

Ketakterlibatan moral secara konseptual dan operasional merujuk kepada kecenderungan individu dan dalam konteks kajian ini adalah guru dalam menghasilkan tindak balas kognitif dengan menstrukturkan tindakan yang diambil itu kurang mendatangkan kemudharatan, meminimumkan tanggungjawab seseorang terhadap tindakannya atau melemahkan

penderitaan orang lain melalui justifikasi moral, perbandingan paliatif, pelabelan eufemistik, perubahan tanggungjawab, resapan tanggungjawab, salah tafsir akibat, nyahinsani dan penyebab kesalahan (Bandura, 1999).

### **1.10 Ringkasan**

Secara keseluruhan, bab ini menjelaskan kecenderungan pengkaji untuk memahami fenomena penyimpangan tingkah laku guru KV di bawah pengurusan Bahagian Pengurusan Teknikal dan Vokasional (BPTV), KPM. Kajian ini menentukan hubungan antara individualisme-kolektivisme, penyalahgunaan penyeliaan, tekanan penghasilan dan penyimpangan tingkah laku guru. Ketakterlibatan moral digunakan sebagai faktor pengantara dalam hubungan tersebut.

Bab ini juga disusun secara sistematik didahului dengan latar belakang kajian, pernyataan masalah, persoalan kajian, objektif kajian, kepentingan kajian, skop kajian, limitasi kajian dan definisi terma-terma yang diguna pakai. Selanjutnya bab dua menerangkan tentang kajian-kajian yang telah dilakukan yang mendasari kajian ini melibatkan tinjauan literatur berkaitan individualisme-kolektivisme, penyalahgunaan penyeliaan, tekanan penghasilan, ketakterlibatan moral dan penyimpangan tingkah laku.



## RUJUKAN

- Abdul Hamid, R., Juhdi, N. H., Ismail, M. D., & Abdullah, N. A. (2016). Abusive Supervision And Workplace Deviance As Moderated By Spiritual Intelligence: An Empirical Study Of Selangor Employees. *Malaysia Journal of Society and Space*, 12(2), 191–202.
- Abdul Rahim, A. R., & Nasurdin A. M. (2008). Trust In Organizational And Workplace Deviant Behaviour: The Moderating Effect Of Locus Of Control. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 10 (2), 211-235.
- Abdul Said, A., & Andin, C. (2014). Persepsi Terhadap Penilaian Prestasi, Komitmen Dan Motivasi Kerja Guru Sekolah Menengan Teknik di Sabah. *Sains Humanika*, 2(1), 171–178
- Abdul Said, A. & Muhamad Hisyam, M. H. (2011). Hubungan iklim kerja dan stres dalam pengurusan bilik darjah dalam kalangan guru prasekolah. *Journal of Techno-Social*, 69-81.
- Ackroyd, S. (2011). Insidious Workplace Behavior. *Administrative Science Quarterly*, 56, 303–305. Doi:10.1177/0001839211430074
- Aguinis, H., Werner, S., Lanza Abbott, J., Angert, C., Joon Hyung Park, & Kohlhausen, D. (2010). Customer-Centric Science: Reporting Significant Research Results With Rigor, Relevance, And Practical Impact In Mind. *Organizational Research Methods*, 13(3), 515–539. Doi:10.1177/1094428109333339
- Akremiti, A. El, Vandenberghe, C., & Camerman, J. (2010). The Role Of Justice And Social Exchange Relationship In Workplace Deviance: Test Of Mediating Model. *Human Relations*, 63, 1687–1717. Doi:10.1177/0018726710364163
- Aladenusi, O., & Ayodele, K. O. (2014). Counterproductive Behaviour And Job Performance Among Secondary School Teachers : School Climate As A Mediator. *Journal Of Education And Practices*, 5(8), 198–204.
- Alagaraja, M. (2013). HRD And HRM Perspectives On Organizational Performance: A Review Of Literature. *Human Resource Development Review*, 12(2), 117–143. Doi:10.1177/1534484312450868
- Aleassa, H. M., & Megdadi, O. D. (2014). Workplace Bullying And Unethical Behaviors: A Mediating Model. *International Journal Of Business And Management*, 9(3), 157–170. Doi:10.5539/Ijbm.V9n3p157

- Andersson, L. M., & Pearson, C. M. (1998). Effect Of Tit For Tat? The Spiraling In The Workplace Incivility. *Academy Of Management Review*, 24(3), 452–471.
- Apaydin, C., & Sirin, H. (2016). The Relationship between Organizational Citizenship Behavior , Group Cohesiveness and Workplace Deviance Behavior of Turkish Teachers. *International Education Studies*, 9(10), 58–69. <http://doi.org/10.5539/ies.v9n10p58>
- Aquino, K., Galperin, B. L., & Bennett, R. J. (2004). Social Status And Aggressiveness As Moderators Of The Relationship Between Interactional Justice And Workplace Deviance. *Journal Of Applied Psychology*, 34(5), 1001–1029.
- Aquino, K., Lewis, M. U., & Bradfield, M. (1999). Justice Constructs, Negative Affectivity, And Employee Deviance: A Proposed Model And Empirical Test Dimensions Of Deviant Behavior. *Journal Of Organizational Behavior*, 20, 1073–1091.
- Aquino, K., & Thau, S. (2009). Workplace Victimization: Aggression From The Target's Perspective. *Annual Review Of Psychology*, 60, 717–741. Doi:10.1146/Annurev.Psych.60.110707.163703
- Arora, N., Nuseir, M. T., Nusair, T. T., & Arora, R. (2012). Study-Based Moderators Influencing The Relationship Between Organizational Climate And Employee's Organization Commitment: A Meta-Analysis. *Euromed Journal Of Business*, 7(2), 201–220.
- Azizi, Y, Noordin, Y., Kamariah, A., Jasmi, I., Saini, J. & Zurihanmi Z. (2009). Occupational Stress And Its Effects Towards The Organization Management. *Journal of Social Sciences*, 5(4), 390-397.
- Backes-Gellner, U., Schneider, M. R., & Veen, S. (2011). Effect Of Workforce Age On Quantitative And Qualitative Organizational Performance: Conceptual Framework And Case Study Evidence. *Organization Studies*, 32(8), 1103–1121. Doi:10.1177/0170840611416746
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive Personality And Job Performance: The Role Of Job Crafting And Work Engagement. *Human Relations*, 65(10), 1359–1378. Doi:10.1177/0018726712453471
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations Of Thought And Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall, 1986. Xiii, 617 Pp. (Vol. 1).
- Bandura, A. (1989). Human Agency In Social-Cognitive Theory. *American Psychologist*, 44, 1175–1184.

- Bandura, A. (1991a). Social Cognitive Theory And Self Regulation. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 50, 248–287.
- Bandura, A. (1991b). *Social Cognitive Theory Of Moral Thought And Action*. In W. M. Kurtines & J. L. Gewirtz (Eds.), *Handbook Of Moral Behavior And Development* (Vol. 1, Pp. 45-103). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Bandura, A. (1999). Moral Disengagement In The Perpetration Of Inhumanities. *Personality And Social Psychology Review*, 3(3), 193–209. Doi:10.1207/S15327957pspr0303
- Bandura, A. (2001). Social Cognitive Theory : An Agentic Perspective. *Annual Review Psychology*, 52, 1–26.
- Bandura, A. (2002a). Selective Moral Disengagement In The Exercise Of Moral Agency. *Journal Of Moral Education*, 31(2), 101–119. Doi:10.1080/0305724022014322
- Bandura, A. (2002b). Social Cognitive Theory In Cultural Context. *Applied Psychology*, 51(2), 269–290.
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V., & Pastorelli, C. (1996). Mechanisms Of Moral Disengagement In The Exercise Of Moral Agency. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 71(2), 364–374. Doi:10.1037//0022-3514.71.2.364
- Barchia, K., & Bussey, K. (2011). Individual And Collective Social Cognitive Influences On Peer Aggression: Exploring The Contribution Of Aggression Efficacy, Moral Disengagement, And Collective Efficacy. *Aggressive Behavior*, 37(2), 107–20. Doi:10.1002/Ab.20375
- Barling, M. S. H. And J. (2010). Towards A Multi-Foci Approach To Workplace Aggression : A Meta-Analytic Review Of Outcomes From Different. *Journal Of Organizational Behavior*, 44, 24–44. Doi:10.1002/Job
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction In Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, And Statistical Considerations. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. Doi:10.1037/0022-3514.51.6.1173
- Barsky, A. (2011). Investigating The Effects Of Moral Disengagement And Participation On Unethical Work Behavior. *Journal Of Business Ethics*, 104(1), 59–75. Doi:10.1007/S10551-011-0889-7
- Bartlett, J. E., & Bartlett, M. E. (2011). Workplace Bullying: An Integrative Literature Review. *Advances In Developing Human Resources*, 13, 69–84. Doi:10.1177/1523422311410651

- Bashir, S., Nasir, M., Qayyum, S., & Bashir, A. (2012). Dimensionality Of Counterproductive Work Behaviors In Public Sector Organizations Of Pakistan. *Public Organization Review*, 12, 357–366. Doi:10.1007/S11115-012-0177-8
- Bayram, N., Gursakal, N., & Bilgel, N. (2009). Counterproductive Work Behavior Among White-Collar Employees: A Study From Turkey. *International Journal Of Selection And Assessment*, 17(2), 180–188. Doi:10.1111/J.1468-2389.2009.00461.X
- Beckmann, D., Menkhoff, L., & Suto, M. (2008). Does Culture Influence Asset Managers' Views And Behavior? *Journal Of Economic Behavior & Organization*, 67(3-4), 624–643. Doi:10.1016/J.Jebo.2007.12.001
- Beekun, R. I., & Westerman, J. W. (2011). Spirituality And National Culture As Antecedents To Ethical Decision-Making: A Comparison Between The United States And Norway. *Journal Of Business Ethics*, 110, 33–44. Doi:10.1007/S10551-011-1145-X
- Beilmann, M., & Realo, A. (2012). Individualism–Collectivism And Social Capital At The Individual Level. *Journal Of The Humanities And Social Sciences*, 16(3), 205. Doi:10.3176/Tr.2012.3.01
- Bell, C. M., & Hughes-Jones, J. (2007). Power, Self-Regulation And The Moralization Of Behavior. *Journal Of Business Ethics*, 83, 503–514. Doi:10.1007/S10551-007-9635-6
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development Of A Measure Of Workplace Deviance. *Journal Of Applied Psychology*, 85(3), 349–360. Doi:10.1037//0021-9010.85.3.349
- Bergmüller, S. (2013). The Relationship Between Cultural Individualism–Collectivism And Student Aggression Across 62 Countries. *Aggressive Behavior*, 39(3), 182–200. Doi:10.1002/Ab.21472
- Berry, C. M., Carpenter, N. C., & Barratt, C. L. (2012). Do Other-Reports Of Counterproductive Work Behavior Provide An Incremental Contribution Over Self-Reports? A Meta-Analytic Comparison. *The Journal Of Applied Psychology*, 97(3), 613–36. Doi:10.1037/A0026739
- Biden, N., & Kamin, Y. (2013). Implikasi Penjenamaan Semula Sekolah Menengah Vokasional (SMV) Kepada Kolej Vokasional (KV). In *2nd International Seminar on Quality and Affordable Education (ISQAE 2013)* (pp. 316–323).

- Blackburn, K., & Forgues-Puccio, G. F. (2009). Why Is Corruption Less Harmful In Some Countries Than In Others? *Journal Of Economic Behavior And Organization, 72*(3), 797–810. Doi:10.1016/J.Jebo.2009.08.009
- Blau, G., & Andersson, L. (2005). Testing A Measure Of Instigated Workplace Incivility. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology, 78*, 595–614. Doi:10.1348/096317905x26822
- Blau, P.M. (1964). *Exchange And Power In Social Life*. New York: John Wiley.
- Boardley, I. D., & Jackson, B. (2012). When Teammates Are Viewed As Rivals: A Cross-National Investigation Of Achievement Goals And Intra-team Moral Behavior. *Journal Of Sport & Exercise Psychology, 34*(4), 503–24. Retrieved From [Http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22889691](http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22889691)
- Boardley, I. D., & Kavussanu, M. (2009). The Influence Of Social Variables And Moral Disengagement On Prosocial And Antisocial Behaviours In Field Hockey And Netball. *Journal Of Sports Sciences, 27*(8), 843–54. Doi:10.1080/02640410902887283
- Boardley, I. D., & Kavussanu, M. (2010). Effects Of Goal Orientation And Perceived Value Of Toughness On Antisocial Behavior In Soccer: The Mediating Role Of Moral Disengagement. *Journal Of Sport & Exercise Psychology, 32*(2), 176–92. Retrieved From [Http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/20479477](http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/20479477)
- Bobowik, M., Basabe, N., Páez, D., Jiménez, A., & Bilbao, M. Á. (2010). Personal Values And Well-Being Among Europeans, Spanish Natives And Immigrants To Spain: Does The Culture Matter? *Journal Of Happiness Studies, 12*, 401–419. Doi:10.1007/S10902-010-9202-1
- Boddy, C. R. (2010). Corporate Psychopaths, Bullying And Unfair Supervision In The Workplace. *Journal Of Business Ethics, 100*, 367–379. Doi:10.1007/S10551-010-0689-5
- Boddy, C. R. (2013). Corporate Psychopaths, Conflict, Employee Affective Well-Being And Counterproductive Work Behaviour. *Journal Of Business Ethics, 121*(1), 107–121. Doi:10.1007/S10551-013-1688-0
- Bolin, A. And L. H. (2001). Predictors Of Employee Deviance : The Relationship Between Bad Attitudes And Bad Behavior. *Journal Of Business And Psychology, 15*(3), 405–418.
- Bouhana, N., & Wikstrom, P. H. (2010). Theorizing Terrorism : Terrorism As Moral Action. *Contemporary Readings In Law And Social Justice, 2*(2), 9–79.



- Bowles, H. R., & Gelfand, M. (2010). Status And The Evaluation Of Workplace Deviance. *Psychological Science*, 21(1), 49–54. Doi:10.1177/0956797609356509
- Brees, J., Mackey, J., Martinko, M., & Harvey, P. (2013). The Mediating Role Of Perceptions Of Abusive Supervision In The Relationship Between Personality And Aggression. *Journal Of Leadership & Organizational Studies*, 21(4), 403–413. Doi:10.1177/1548051813505859
- Bryant, P. C., Davis, C. a., Hancock, J. I., & Vardaman, J. M. (2009). When Rule Makers Become Rule Breakers: Employee Level Outcomes of Managerial Pro-Social Rule Breaking. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 22(2), 101–112. <http://doi.org/10.1007/s10672-009-9114-6>
- Brougham, D., & Haar, J. M. (2012). Collectivism, Cultural Identity And Employee Mental Health: A Study Of New Zealand Māori. *Social Indicators Research*, 114(3), 1143–1160. Doi:10.1007/S11205-012-0194-6
- Bulutlar, F., & Öz, E. Ü. (2008). The Effects Of Ethical Climates On Bullying Behaviour In The Workplace. *Journal Of Business Ethics*, 86(3), 273–295. Doi:10.1007/S10551-008-9847-4
- Burns, R. A., & Machin, M. A. (2013). Employee And Workplace Well-Being: A Multi-Level Analysis Of Teacher Personality And Organizational Climate In Norwegian Teachers From Rural, Urban And City Schools. *Scandinavian Journal Of Educational Research*, 57(3), 309–324. Doi:10.1080/00313831.2012.656281
- Burton, J. P., Hoobler, J. M., & Scheuer, M. L. (2012). Supervisor Workplace Stress And Abusive Supervision: The Buffering Effect Of Exercise. *Journal Of Business And Psychology*, 27(3), 271–279. Doi:10.1007/S10869-011-9255-0
- Caillier, J. G. (2014). Do Role Clarity And Job Satisfaction Mediate The Relationship Between Telework And Work Effort? *International Journal Of Public Administration*, 37(4), 193–201. Doi:10.1080/01900692.2013.798813
- Campbell, J.-L., & Göritz, A. S. (2013). Culture Corrupts! A Qualitative Study Of Organizational Culture In Corrupt Organizations. *Journal Of Business Ethics*, 120, 291–311. Doi:10.1007/S10551-013-1665-7
- Canterucci J. (2005). *Personel Brilliance. Mastering the Everyday Habits that Create a Lifetime of Success*. New York. Amacom.

- Caprara, G. V., Alessandri, G., Tisak, M. S., Paciello, M., Caprara, M. G., Gerbino, M., & Fontaine, R. G. (2013). Individual Differences In Personality Conducive To Engagement In Aggression And Violence. *European Journal Of Personality, 27*, 290–303.
- Caprara, G. V., Tisak, M. S., Alessandri, G., Fontaine, R. G., Fida, R., & Paciello, M. (2014). The Contribution Of Moral Disengagement In Mediating Individual Tendencies Toward Aggression And Violence. *Developmental Psychology, 50*(1), 71–85. Doi:10.1037/A0034488
- Carpenter, N. C., & Berry, C. M. (2014). Are Counterproductive Work Behavior And Withdrawal Empirically Distinct: A Meta-Analytic Investigation. *Journal Of Management*. Doi:10.1177/0149206314544743
- Carson, C. M., Mosley, D. C., & Boyar, S. L. (2004). Goal Orientation And Supervisory Behaviors: Impacting Smwt Effectiveness. *Team Performance Management, 10*(7), 152–162. Doi:10.1108/13527590410569878
- Celeste, M., León, D. De, & Finkelstein, M. A. (2011). Individualism / Collectivism And Organizational Citizenship Behavior. *Psicothema, 23*(1995), 401–406.
- Chang, C.-H. C. D., Ferris, D. L., Johnson, R. E., Rosen, C. C., & Tan, J. A. (2011). Core Self-Evaluations: A Review And Evaluation Of The Literature. *Journal Of Management, 38*(1), 81–128. Doi:10.1177/0149206311419661
- Chaudhary, R. (2012). Relationships Between Occupational Self Efficacy, Human Resource Development Climate, And Work Engagement. *Team Performance Management, 18*(7), 370–383. Doi:10.1108/13527591211281110
- Chen, C. (2013). Are Workers More Likely To Be Deviant Than Managers? A Cross-National Analysis. *Journal Of Business Ethics, 123*(2), 221–233. Doi:10.1007/S10551-013-1810-3
- Chen, C.-C., Chen, M. Y.-C., & Liu, Y. (2013). Negative Affectivity And Workplace Deviance: The Moderating Role Of Ethical Climate. *The International Journal Of Human Resource Management, 24*(15), 2894–2910. Doi:10.1080/09585192.2012.753550
- Chen, J., Tang, T. L.-P., & Tang, N. (2013). Temptation, Monetary Intelligence (Love Of Money), And Environmental Context On Unethical Intentions And Cheating. *Journal Of Business Ethics*. Doi:10.1007/S10551-013-1783-2



- Chipunza, C., & Samuel, M. O. (2012). Effect Of Role Clarity And Work Overload On Perceptions Of Justice And Job Insecurity After Downsizing. *Journal Social Sciences*, 32(3), 243–253.
- Chirasha, V., & Mahapa, M. (2012). An Analysis Of The Causes And Impact Of Deviant Behaviour In The Workplace. The Case Of Secretaries In State Universities. *Journal Of Emerging Trends In Economics And Management Sciences (Jetems)*, 3(5), 415–421.
- Christian, J. S., & Ellis, A. P. J. (2013). The Crucial Role Of Turnover Intentions In Transforming Moral Disengagement Into Deviant Behavior At Work. *Journal Of Business Ethics*, 119(2), 193–208. Doi:10.1007/S10551-013-1631-4
- Claybourn, M. (2010). Relationships Between Moral Disengagement, Work Characteristics And Workplace Harassment. *Journal Of Business Ethics*, 100(2), 283–301. Doi:10.1007/S10551-010-0680-1
- Coda, R., Da Silva, D., & Custodio, I. (2014). Multidimensional Configurations Of The Organizational Climate Construct. *The International Journal Of Human Resource Management*, (May 2015), 1–21. Doi:10.1080/09585192.2014.962561
- Coffin, B. (2003). Breaking The Silence On White Collar Crime. *Risk Management*, 50, 8.
- Cohen, J. (1988). *The Analysis Of Variance. Statistical Power Analysis For Behavioral Sciences* (2nd Ed.). Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cojuharenco, I., Shteynberg, G., Gelfand, M., & Schminke, M. (2011). Self-Construal And Unethical Behavior. *Journal Of Business Ethics*, 109(4), 447–461. Doi:10.1007/S10551-011-1139-8
- Colbert, A. E., Mount, M. K., Harter, J. K., Witt, L. A, & Barrick, M. R. (2004). Interactive Effects Of Personality And Perceptions Of The Work Situation On Workplace Deviance. *The Journal Of Applied Psychology*, 89(4), 599–609. Doi:10.1037/0021-9010.89.4.599
- Corrion, K., Long, T., & Smith, A. L. (2009). "It's Not My Fault ; It's Not Serious ": Athlete Accounts Of Moral Disengagement In Competitive Sport. *The Sport Psychologist*, 23, 388–404.
- Cortina, L. M., Kabat-Farr, D., Leskinen, E. A., Huerta, M., & Magley, V. J. (2013). Selective Incivility As Modern Discrimination In Organizations: Evidence And Impact. *Journal Of Management*, 39, 1579–1605. Doi:10.1177/0149206311418835

- Cortina, L. M., & Magley, V. J. (2003). Raising Voice, Risking Retaliation: Events Following Interpersonal Mistreatment In The Workplace. *Journal Of Occupational Health Psychology, 8*(4), 247–65. Doi:10.1037/1076-8998.8.4.247
- Cory, S. N., & Hernandez, A. R. (2013). Moral Disengagement In Business And Humanities Majors: An Exploratory Study. *Research Iin Higher Education Journal, 1*–12.
- Côté, S., Decelles, K. A., Mccarthy, J. M., Kleef, G. A. Van, & Hideg, I. (2011). The Jekyll And Hyde Of Emotional Intelligence: Emotion-Regulation Knowledge Facilitates Both Prosocial And Interpersonally Deviant Behavior. *Psychological Science, 22*(July 2011), 1073–1080. Doi:10.1177/0956797611416251
- Cowan, R. L. (2012). It's Complicated: Defining Workplace Bullying From The Human Resource Professional's Perspective. *Management Communication Quarterly, 26*, 377–403. Doi:10.1177/0893318912439474
- Craig, S. B. (2011). Leadership In Organizations By Gary Yukl. *Personnel Psychology, 64*(4), 1056–1059. Doi:10.1111/J.1744-6570.2011.01228\_3.X
- Crawshaw, J. R., Cropanzano, R., Bell, C. M., & Nadisic, T. (2013). Organizational Justice: New Insights From Behavioural Ethics. *Human Relations, 66*(7), 885–904. Doi:10.1177/0018726713485609
- Creswell, J. W. (2012). *Educational Research: Planning, Conducting, And Evaluating Quantitative And Qualitative Research* (Fouth Ed.) Boston, MA: Pearson Education, Inc.
- Creswell, J. W. (2000). *Research Design* (2nd Ed.). SAGE Publication Inc.
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches* (Third.). Los Angeles: SAGE. Doi:10.1016/J.Math.2010.09.003
- Creswell, J. W. (2014). *Educational Research: Planning, Conducting And Evaluating Quantitative And Qualitative Research* (Fouth.). Pearson Education Limited.
- Douglas, S. C., & Martinko, M. J. 2001. Exploring The Role Of Individual Differences In The Prediction Of Workplace Aggression. *Journal Of Applied Psychology, 86*: 547-559.

- D'arripe-Longueville, F., Corrion, K., Scoffier, S., Roussel, P., & Chalabaev, A. (2010). Sociocognitive Self-Regulatory Mechanisms Governing Judgments Of The Acceptability And Likelihood Of Sport Cheating. *Journal Of Sport & Exercise Psychology, 32*(5), 595–618. Retrieved From [Http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/20980706](http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/20980706)
- D'souza, P., & Mulla, Z. R. (2011). Can An Entrepreneurial Personality Compensate For A Boring Job?: The Influence Of Proactive Personality And Job Characteristics On Employee Engagement Levels. *Journal Of Entrepreneurship, 20*(2), 207–226. Doi:10.1177/097135571102000203
- Dawson, J., Gonzalez-Roma, V., Davis, A., & West, M. (2008). Organisational Climate And Climate Strength In UK Hospitals. *European Journal Of Work And Organizational Psychology, (May 2015)*, 37–41. Doi:10.1080/13594320601046664
- Deangelis, K. J., & Presley, J. B. (2011). *Teacher Qualifications And School Climate: Examining Their Interrelationship For School Improvement. Leadership And Policy In Schools (Vol. 10)*. Doi:10.1080/15700761003660642
- Decoster, S., Camps, J., Stouten, J., Vandevyvere, L., & Tripp, T. M. (2013). Standing By Your Organization: The Impact Of Organizational Identification And Abusive Supervision On Followers' Perceived Cohesion And Tendency To Gossip. *Journal Of Business Ethics, 118*(3), 623–634. Doi:10.1007/S10551-012-1612-Z
- Demir, M. (2011). Effects Of Organizational Justice, Trust And Commitment On Employees' Deviant Behavior. *Anatolia: An International Journal Of Tourism And Hospitality Research, 22*(2), 204–221. Doi:10.1080/13032917.2011.597934
- Detert, J. R., Treviño, L. K., & Sweitzer, V. L. (2008). Moral Disengagement In Ethical Decision Making: A Study Of Antecedents And Outcomes. *The Journal Of Applied Psychology, 93*(2), 374–91. Doi:10.1037/0021-9010.93.2.374
- Duclos, R., & Barasch, A. (2014). Prosocial Behavior In Intergroup Relations: How Donor Self-Construal And Recipient Group-Membership Shape Generosity. *Journal Of Consumer Research, 41*(1), 93–108. <http://doi.org/10.1086/674976>
- Duffy, M. K., Ganster, D. C., & Pagon, M. (2002). Social Undermining In The Workplace. *Academy Of Management Journal, 45*, 331–351

- Dunlop, P. D., & Lee, K. (2004). Workplace Deviance, Organizational Citizenship Behavior, And Business Unit Performance : The Bad Apples Do Spoil The Whole Barrel. *Journal Of Organizational Behavior*, 25, 67–80.
- Eder, P., & Eisenberger, R. (2007). Perceived Organizational Support: Reducing The Negative Influence Of Coworker Withdrawal Behavior. *Journal Of Management*, 34(1), 55–68. Doi:10.1177/0149206307309259
- Edmondson, A. (1999). Psychological Safety And learning Behavior In Work Teams. *Administrative Science Quarterly*, 350-383.
- Edwards, M. S., & Greenberg, J. (2010). Issues And Challenges In Studying Insidious Workplace Behavior. *Insidious Workplace Behavior*, 309–354. doi:10.4324/9780203849439
- Einarsen, S. (2000). Harassment And Bullying At Work: A Review Of The Scandinavian Approach. *Aggression And Violent Behavior: A Review Journal*, 5, 371-401.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2011). The Concept Of Bullying And Harassment At Work: The European Tradition. In S. Einarsen (Ed.), *Bullying And Harassment In The Workplace: Developments In Theory, Research, And Practice* (Pp. 3–40). Boca Raton, Fl: Taylor & Francis.
- Ellen Mathisen, G., Øgaard, T., & Einarsen, S. (2012). Individual And Situational Antecedents Of Workplace Victimization. *International Journal Of Manpower*, 33(5), 539–555. Doi:10.1108/01437721211253182
- Estes, B., & Wang, J. (2008). Integrative Literature Review: Workplace Incivility: Impacts On Individual And Organizational Performance. *Human Resource Development Review*, 7, 218–240. Doi:10.1177/1534484308315565
- Ettner, S. L. (2011). *Personality Disorders And Work*. (I. Z. Schultz & E. S. Rogers, Eds.). New York, Ny: Springer New York. Doi:10.1007/978-1-4419-0428-7
- Evans, K., & Waite, E. (2010). Stimulating The Innovation Potential Of "Routine" Workers Through Workplace Learning. *European Review Of Labour And Research*, 16, 243–258. Doi:10.1177/1024258910364313

- Fagbohunge, B. O., Akinbode, G. A., & Ayodeji, F. (2012). Organizational Determinants Of Workplace Deviant Behaviours: An Empirical Analysis In Nigeria. *International Journal Of Business And Management*, 7(5), 207–221. Doi:10.5539/Ijbm.V7n5p207
- Fakunmoju, S., Woodruff, K., Kim, H. H., Lefevre, A., & Hong, M. (2010). Intention To Leave A Job: The Role Of Individual Factors, Job Tension, And Supervisory Support. *Administration In Social Work*, 34(January 2015), 313–328. Doi:10.1080/03643107.2010.500948
- Fatima, A., Iqbal, M. Z., & Imran, R. (2013). *Organizational Commitment And Counterproductivework Behavior: Role Of Employee Empowerment*. (J. Xu, M. Yaszai, & B. Lev, Eds.) (Vol. 185). London: Springer London. Doi:10.1007/978-1-4471-4600-1
- Fatimah Tambi (2002). *Pemilihan Guru Sebagai Profesion: Minat terhadap Kerjaya atau Langkah Pengalihan Kerja*. Seminar Penyelidikan Pendidikan. Institut Bahasa Melayu, Malaysia.
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A.-G. (2009). Statistical Power Analyses Using G\*Power 3.1: Tests For Correlation And Regression Analyses. *Behavior Research Methods*, 41(4), 1149–60. Doi:10.3758/Brm.41.4.1149
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G., & Buchner, A. (2007). G\*Power 3: A Flexible Statistical Power Analysis Program For The Social, Behavioral, And Biomedical Sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175–91. Doi:10.3758/Bf03193146
- Ferris, D. L., Spence, J. R., Brown, D. J., & Heller, D. (2010). Interpersonal Injustice And Workplace Deviance: The Role Of Esteem Threat. *Journal Of Management*, 38, 1788–1811. Doi:10.1177/0149206310372259
- Ferris, D. L., Spence, J. R., Brown, D. J., & Heller, D. (2010). Interpersonal Injustice And Workplace Deviance: The Role Of Esteem Threat. *Journal Of Management*, 38, 1788–1811. Doi:10.1177/0149206310372259
- Field, A. (2009). *Discovering Statistic Using SPSS*. SAGE. Doi:10.1234/12345678
- Filkelstein, M. A. (2012). Individualism/Collectivism And Organizational Citizenship Behavior : An Integrative Framework. *Social Behavior And Personality*, 40(10), 1633–1644.



- Fontaine, R. G., Fida, R., Paciello, M., Tisak, M. S., & Caprara, G. V. (2014). The Mediating Role Of Moral Disengagement In The Developmental Course From Peer Rejection In Adolescence To Crime In Early Adulthood. *Psychology, Crime & Law*, 20(1), 1–19. Doi:10.1080/1068316x.2012.719622
- Forbes, G., Zhang, X., Doroszewicz, K., & Haas, K. (2009). Relationships Between Individualism-Collectivism, Gender, And Direct Or Indirect Aggression: A Study In China, Poland, And The Us. *Aggressive Behavior*, 35(1), 24–30. Doi:10.1002/Ab.20292
- Fortado, B. (2001). The Metamorphosis Of Workplace Conflict. *Human Relations*, 54(9), 1189–1221. Doi:10.1177/0018726701549003
- Fox, S., Spector, P. E., Goh, A., Bruursema, K., & Kessler, S. R. (2012). The Deviant Citizen: Measuring Potential Positive Relations Between Counterproductive Work Behaviour And Organizational Citizenship Behaviour. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 85(1), 199–220. Doi:10.1111/J.2044-8325.2011.02032.X
- Fried, Y., Slowik, L. H., Shperling, Z., Franz, C., Ben-Dav, H. A., Avital, N., & Yeverechyahu, U. (2003). The Moderating Effect Of Job Security On The Relation Between Role Clarity And Job Performance: A longitudinal field study. *Human Relation*, 56, 787.
- Fritz, M. S., & Mackinnon, D. P. (2007). Required Sample Size To Detect The Mediated Effect. *Psychological Science*, 18(3), 233–239. Doi:10.1111/J.1467-9280.2007.01882.X
- Galang, R. M. N. (2012). Victim Or Victimizer: Firm Responses To Government Corruption. *Journal Of Management Studies*. Doi:10.1111/J.1467-6486.2010.00989.X
- Galperin, B. L. (2012). Exploring The Nomological Network Of Workplace Deviance: Developing And Validating A Measure Of Constructive Deviance. *Journal Of Applied Social Psychology*, 42(12), 2988–3025. Doi:10.1111/J.1559-1816.2012.00971.X
- Galperin, B. L., Bennett, R. J., & Aquino, K. (2010). Status Differentiation And The Protean Self: A Social-Cognitive Model Of Unethical Behavior In Organizations. *Journal Of Business Ethics*, 98(3), 407–424. Doi:10.1007/S10551-010-0556-4
- Ghosh, R., Dierkes, S., & Falletta, S. (2011). Incivility Spiral In Mentoring Relationships: Reconceptualizing Negative Mentoring As Deviant Workplace Behavior. *Advances In Developing Human Resources*, 13(13), 22–39. Doi:10.1177/1523422311410639

- Ghosh, R., Dierkes, S., & Falletta, S. (2011). Incivility Spiral In Mentoring Relationships: Reconceptualizing Negative Mentoring As Deviant Workplace Behavior. *Advances In Developing Human Resources*, 13, 22–39. Doi:10.1177/1523422311410639
- Giacalone, R. A., & Promislo, M. D. (2009). Unethical And Unwell: Decrements In Well-Being And Unethical Activity At Work. *Journal Of Business Ethics*, 91(2), 275–297. Doi:10.1007/S10551-009-0083-3
- Gill, H., Meyer, J. P., Lee, K., Shin, K.-H., & Yoon, C.-Y. (2009). Affective And Continuance Commitment And Their Relations With Deviant Workplace Behaviors In Korea. *Asia Pacific Journal Of Management*, 28(3), 595–607. Doi:10.1007/S10490-009-9165-0
- Ginevičius, R., & Vaitkūnaite, V. (2006). Analysis Of Organizational Culture Dimensions Impacting Performance. *Journal Of Business Economics And Management*, 7(4), 201–211. Doi:10.1080/16111699.2006.9636141
- Gini, G. (2006). Social Cognition And Moral Cognition In Bullying : What's Wrong? *Aggressive Behavior*, 32(December 2004), 528–539. Doi:10.1002/Ab
- Golparvar, M., Dehghan, S., & Mehdad, A. (2014). Relationship Between Emotional Exhaustion And Deviant Behaviors : Moderating Role Of Big Five Personality Traits. *International Journal Of Scientific Esearch In Knowledge*, 2(6), 285–296.
- Gouldner, A. W. (1960). The Norm Or Reciprocity: A Preliminary Statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161-178.
- Gould-Williams, J. S. (2007). HR Practices, Organizational Climate And Employee Outcomes: Evaluating Social Exchange Relationships In Local Government. *The International Journal Of Human Resource Management*, 37–41. Doi:10.1080/09585190701570700
- Gould-Williams, J. S., & Gatenby, M. (2010). The Effects Of Organizational Context And Teamworking Activities On Performance Outcomes. *Public Management Review*, 12(6), 759–787. Doi:10.1080/14719037.2010.488862
- Greenbaum, R. L., Hill, A., Mawritz, M. B., & Quade, M. J. (2014). Employee Machiavellianism To Unethical Behavior: The Role Of Abusive Supervision As A Trait Activator. *Journal Of Management*. Doi:10.1177/0149206314535434



- Griffin, R. W., & Lopez, Y. P. (2005a). "Bad Behavior" In Organizations: A Review And Typology For Future Research. *Journal Of Management*, 31, 988–1005. Doi:10.1177/0149206305279942
- Grijalva, E., & Newman, D. A. (2014). Narcissism And Counterproductive Work Behavior (Cwb): Meta-Analysis And Consideration Of Collectivist Culture, Big Five Personality, And Narcissism's Facet Structure. *Applied Psychology*, 1–34. Doi:10.1111/Apps.12025
- Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (2003). Investigating The Dimensionality Of Counterproductive Work Behavior. *International Journal Of Selection And Assessment*, 11(1), 30–42. Doi:10.1111/1468-2389.00224
- Guerci, M., Radaelli, G., Siletti, E., Cirella, S., & Shani, A. B. R. (2013). The Impact Of Human Resource Management Practices And Corporate Sustainability On Organizational Ethical Climates: An Employee Perspective. *Journal Of Business Ethics*. Doi:10.1007/S10551-013-1946-1
- Gyorkos, C., Becker, J., Massoudi, K., Antonietti, J.-P., Pocnet, C., De Bruin, G. P., & Rossier, J. (2012). Comparing The Horizontal And Vertical Individualism And Collectivism Scale And The Auckland Individualism And Collectivism Scale In Two Cultures: Switzerland And South Africa. *Cross-Cultural Research*, 47(3), 310–331. Doi:10.1177/1069397112470371
- Hair, Joseph F., Black, Jr, William C. Babin, Barry J. & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis*. Pearson New International Edition (7th Ed.). New Jersey.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Pearson Prentice Hall (6th Ed.).
- Hannah, S. T., Schaubroeck, J. M., Peng, A. C., Lord, R. G., Trevino, L. K., Kozlowski, S. W. J., ... Doty, J. (2013). Joint Influences Of Individual And Work Unit Abusive Supervision On Ethical Intentions And Behaviors: A Moderated Mediation Model. *The Journal Of Applied Psychology*, 98(4), 579–92. Doi:10.1037/A0032809
- Harold, C. M., & Holtz, B. C. (2014). The Effects Of Passive Leadership On Workplace Incivility. *Journal Of Organizational Behavior*, (2014). Doi:10.1002/Job
- Harris, A. (2012). Distributed Leadership: Implications For The Role Of Principal. *Journal of management Development*, 31(1), 7-17.

- Harris, K. J., Harvey, P., Harris, R. B., & Cast, M. (2013). An Investigation Of Abusive Supervision, Vicarious Abusive Supervision, And Their Joint Impacts. *The Journal Of Social Psychology, 153*(1), 38–50. Doi:10.1080/00224545.2012.703709
- Hassan, S. (2013). The Importance Of Role Clarification In Workgroups: Effects On Perceived Role Clarity, Work Satisfaction, And Turnover Rates. *Public Administration Review, 73*(5), 716–725. Doi:10.1111/Puar.12100.He
- Hassan, S., & Rohrbaugh, J. (2012). Variability In The Organizational Climate Of Government Offices And Affective Organizational Commitment. *Public Management Review, 14*(5), 563–584. Doi:10.1080/14719037.2011.642568
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction To Mediation, Moderation And Cinditional Process Analysis*. The Guildford Press. New York.
- Henle, C. A. (2005). Predicting Workplace Deviance From The Interaction Between Organizational Justice And Personality. *Journal Of Management Issues, Xvii*(2), 247–263.
- Henle, C. A., Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2005). The Role Of Ethical Ideology In Workplace Deviance. *Journal Of Business Ethics, 56*(3), 219–230. Doi:10.1007/S10551-004-2779-8
- Henle, C. A., & Gross, M. A. (2013). What Have I Done To Deserve This? Effects Of Employee Personality And Emotion On Abusive Supervision. *Journal Of Business Ethics, 122*(3), 461–474. Doi:10.1007/S10551-013-1771-6
- Hershcovis, M. S. (2011). “ Incivility, Social Undermining, Bullying . . . Oh My! ”: A Call To Reconcile Constructs Within Workplace Aggression Research. *Journal Of Organizational Behavior, 32*, 499–519. Doi:10.1002/Job
- Hershcovis, M. S., & Reich, T. C. (2013). Integrating Workplace Aggression Research : Relational, Contextual, And Method Considerations. *Journal Of Organizational Behavior, 42*, 26–42. Doi:10.1002/Job
- Hershcovis, M. S., Reich, T. C., Parker, S. K., & Bozeman, J. (2012). The Relationship Between Workplace Aggression And Target Deviant Behaviour: The Moderating Roles Of Power And Task Interdependence. *Work & Stress, 26*(1), 1–20. Doi:10.1080/02678373.2012.660770

- Hershcovis, M. S., Turner, N., Barling, J., Arnold, K. A., Dupré, K. E., Inness, M., ... Sivanathan, N. (2007). Predicting Workplace Aggression: A Meta-Analysis. *The Journal Of Applied Psychology, 92*(1), 228–38. Doi:10.1037/0021-9010.92.1.228
- Heyden, M. L. M., Van Doorn, S., Reimer, M., Van Den Bosch, F. A. J., & Volberda, H. W. (2013). *Perceived Environmental Dynamism, Relative Competitive Performance, And Top Management Team Heterogeneity: Examining Correlates Of Upper Echelons' Advice-Seeking. Organization Studies* (Vol. 34). Doi:10.1177/0170840612470229
- Hishamuddin Shah, M., Mohd Rizal, A. & Supian, H. (2013). Hubungan Antara Kepimpinan Transformasi Guru Besar Dengan Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Kebangsaan Kurang Murid Gemilang Tujuh Segamat, Johor. *Seminar Nasional 20*, Institut Aminuddin Baki, Kementetian Pendidikan Malaysia.
- Ho, V. T. (2012). Interpersonal Counterproductive Work Behaviors: Distinguishing Between Person-Focused Versus Task-Focused Behaviors And Their Antecedents. *Journal Of Business And Psychology, 27*(4), 467–482. Doi:10.1007/S10869-012-9256-7
- Hochwarter, W. A., & Thompson, K. W. (2012). Mirror, Mirror On My Boss's Wall: Engaged Enactment's Moderating Role On The Relationship Between Perceived Narcissistic Supervision And Work Outcomes. *Human Relations, 65*, 335–366. Doi:10.1177/0018726711430003
- Hodge, K., & Lonsdale, C. (2011). Prosocial And Antisocial Behavior In Sport: The Role Of Coaching Style, Autonomous Vs. Controlled Motivation, And Moral Disengagement. *Journal Of Sport & Exercise Psychology, 33*(4), 527–47. Retrieved From [Http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/21808078](http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/21808078)
- Hofstede, G. (1980). Individualism. In *Culture's Consequences: International Differences In Work-Related Values* (Pp. 213–259).
- Hofstede, G., Geert, J. H., & Minkov, M. (2010). *Culture and Organizations: Software Of Mind*. New York: McGraw-Hill.
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model In Context. *Cross Cultural Psychology, 2*(1), 1–26. Doi:Http://Dx.Doi.Org/10.9707/2307-0919.1014
- Hollinger, R. C., & Clark, J. P. (1982). Formal And Informal Social Controls Of Employee Deviance. *The Sociological Quarterly, 23*(3), 333–343. Doi:10.1111/J.1533-8525.1982.Tb01016.X

- Holtz, B. C., & Harold, C. M. (2013a). Effects Of Leadership Consideration And Structure On Employee Perceptions Of Justice And Counterproductive Work Behavior. *Journal Of Organizational Behavior*, (34), 492–519. Doi:10.1002/Job
- Holtz, B. C., & Harold, C. M. (2013b). Interpersonal Justice And Deviance: The Moderating Effects Of Interpersonal Justice Values And Justice Orientation. *Journal Of Management*, 39(2), 339–365. Doi:10.1177/0149206310390049
- Hon, A. H. Y., & Chan, W. W. (2013). The Effects Of Group Conflict And Work Stress On Employee Performance. *Cornell Hospitality Quarterly*, 54(2), 174–184. Doi:10.1177/1938965513476367
- Houshmand, M., O'reilly, J., Robinson, S., & Wolff, A. (2012). Escaping Bullying: The Simultaneous Impact Of Individual And Unit-Level Bullying On Turnover Intentions. *Human Relations*, 65(7), 901–918. Doi:10.1177/0018726712445100
- Howard, J. L. (2011). Employee Perceptions Of Perpetrators And Acts Of Workplace Violence In Colleges And Universities. *Journal Of Applied Psychology*, 41(5), 1034–1058.
- Howard, J. L., & Wech, B. A. (2011). A Model Of Organizational And Job Environment Influences On Workplace Violence. *Employee Responsibilities And Rights Journal*, 24(2), 111–127. Doi:10.1007/S10672-011-9181-3
- Hu, C., Wu, T.-Y., & Wang, Y.-H. (2010). Measurement Equivalence/ Invariance Of The Abusive Supervision Measure Across Workers From Taiwan And The United States. *The Journal Of Psychology*, 145(2), 111–31. Doi:10.1080/00223980.2010.542505
- Huiras, J., Uggen, C., & Mcmorris, B. (2000). Career Jobs, Survival Jobs And Employee Deviance: A Social Investment Model Of Workplace Misconduct. *The Sociological Quarterly*, 41(2), 245–263.
- Hunt, B., & Ivergard, T. (2007). Organizational Climate And Workplace Efficiency. *Public Management Review*, 9(1), 27–47. Doi:10.1080/14719030600853501
- Hunter, S. T. (2012). (Un)Ethical Leadership And Identity: What Did We Learn And Where Do We Go From Here? *Journal Of Business Ethics*, 107(1), 79–87. Doi:10.1007/S10551-012-1301-Y

- Husted, B. W., & Allen, D. B. (2008). Toward A Model Of Cross-Cultural Business Ethics: The Impact Of Individualism And Collectivism On The Ethical Decision-Making Process. *Journal Of Business Ethics, 82*(2), 293–305. Doi:10.1007/S10551-008-9888-8
- Hwa, M. A. C., & Hanudin, A. (2016). Why Emotion At Work Matters: Examining The Influence Of Emotional Labour And Emotional Intelligence On Workplace Behaviours Among Service Workers In East Malaysia. *Kajian Malaysia, 34*(1), 79–105.
- Hyde, L. W., Shaw, D. S., & Moilanen, K. L. (2010). Developmental Precursors Of Moral Disengagement And The Role Of Moral Disengagement In The Development Of Antisocial Behavior. *Journal Of Abnormal Child Psychology, 38*(2), 197–209. Doi:10.1007/S10802-009-9358-5
- Hymel, S., Rocke-Henderson, N., & Bonanno, R. A. (2001). Moral Disengagement: A Framework For Understanding Bullying Among Adolescents. In *Peer Victimization In Schools: An International Perspective* (Pp. 1–11).
- Ibrahim, T., & Marzuki, M. (2011). Pembinaan Model Kualiti Guru Permulaan. *Jurnal Muaddib, 7*, 1-13.
- Ilie, A., Penney, L. M., Ispas, D., & Iliescu, D. (2012). The Role Of Trait Anger In The Relationship Between Stressors And Counterproductive Work Behaviors: Convergent Findings From Multiple Studies And Methodologies. *Applied Psychology, 61*(3), 415–436. Doi:10.1111/J.1464-0597.2011.00476.X
- Iqbal, M. Z., Arif, M. I., & Badar, S. (2012). A Comparative Study Of Deviant Workplace Behaviour Of Teaching Staff Of Public And Private Universities Of Punjab-Pakistan. *International Journal Of Asian Social Science, 2*(12), 2128–2137.
- Ishaq, M. H., & Shamsar, Q. (2016). Effect of Breach of Psychological Contracts on Workplace Deviant Behaviors with the Moderating Role of Revenge Attitude and Self-Control. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences, 10*(1), 69–83.
- Jaarsveld, D. D. Van, Walker, D. D., & Skarlicki, D. P. (2010). The Role Of Job Demands And Emotional Exhaustion In The Relationship Between Customer And Employee Incivility. *Journal Of Management, 36*(November 2010), 1486–1504. Doi:10.1177/0149206310368998



- Jackson, C. J., Hobman, E. V., Jimmieson, N. L., & Martin, R. (2009). Comparing Different Approach And Avoidance Models Of Learning And Personality In The Prediction Of Work, University, And Leadership Outcomes. *British Journal Of Psychology*, *100*, 283–312. Doi:10.1348/000712608x322900
- Jacobs, J. L., & Scott, C. L. (2011). Hate Crimes As One Aspect Of Workplace Violence: Recommendations For HRD. *Advances In Developing Human Resources*, *13*, 85–98. Doi:10.1177/1523422311410653
- James, L. R., McIntyre, M. D., Glisson, C. A., Green, P. D., Patton, T. W., Lebreton, J. M., ... Intyre, M. D. M. C. (2005). A Conditional Reasoning Measure For Aggression. *Organizational Research Methods*, *8*, 69–98. Doi:10.1177/1094428104272182
- Java, E., & Muafi. (2011). Causes And Consequence Deviant Workplace Behavior. *International Journal Of Innovation, Management And Technology*, *2*(2), 123–126.
- Jawahar, I. M. (2002). A Model Of Organizational Justice And Workplace Aggression. *Journal Of Management*, *28*, 811–833. Doi:10.1177/014920630202800606
- Jennings, P. L., Mitchell, M. S., & Hannah, S. T. (2014). The Moral Self: A Review And Integration Of The Literature. *Journal Of Organizational Behavior*, (May 2012). Doi:10.1002/Job
- Jensen, J. M., & Raver, J. L. (2012). When Self-Management And Surveillance Collide: Consequences For Employees' Organizational Citizenship And Counterproductive Work Behaviors. *Group & Organization Management*, *37*(3), 308–346. Doi:10.1177/1059601112445804
- Jetten, J., McAuliffe, B. J., Hornsey, M. J., & Hogg, M. A. (2006). Differentiation Between And Within Groups: The Influence Of Individualist And Collectivist Group Norms, *843*(August), 825–843.
- Jiang, D.-Y., Lin, Y.-C., & Lin, L.-C. (2010). Business Moral Values Of Supervisors And Subordinates And Their Effect On Employee Effectiveness. *Journal Of Business Ethics*, *100*(2), 239–252. Doi:10.1007/S10551-010-0678-8
- Johanson, G. A., & Brooks, G. P. (2010). Initial Scale Development: Sample Size For Pilot Studies. *Educational And Psychological Measurement*, *70*(3), 394–400.

- Jones, G. E., & Kavanagh, M. J. (2013). An Experimental Examination Of The Effects Of Individual And Situational Factors On Unethical Behavioral Intentions In The Workplace. In A. C. Michalos & D. C. Poff (Eds.), *Advances In Business Ethics Research 2* (Pp. 657–674). Dordrecht: Springer Netherlands. Doi:10.1007/978-94-007-4126-3
- Joo, B.-K. (2011). Leader-Member Exchange Quality And In-Role Job Performance: The Moderating Role Of Learning Organization Culture. *Journal Of Leadership & Organizational Studies*, 19(1), 25–34. Doi:10.1177/1548051811422233
- Joosten, A., Van Dijke, M., Van Hiel, A., & De Cremer, D. (2013). Being “In Control” May Make You Lose Control: The Role Of Self-Regulation In Unethical Leadership Behavior. *Journal Of Business Ethics*, 121(1), 1–14. Doi:10.1007/S10551-013-1686-2
- Judge, T. A, Scott, B. A, & Ilies, R. (2006). Hostility, Job Attitudes, And Workplace Deviance: Test Of A Multilevel Model. *The Journal Of Applied Psychology*, 91(1), 126–38. Doi:10.1037/0021-9010.91.1.126
- Kagaari, J. R. K. (2011). Performance Management Practices And Managed Performance: The Moderating Influence Of Organisational Culture And Climate In Public Universities In Uganda. *Measuring Business Excellence*, 15(4), 36–49. Doi:10.1108/13683041111184099
- Kaplan, C. (2008). The effect of discipline management on managerial ethic point of view of tools and results. *Social Sciences Research Magazine*, 1, 69--88.
- Kaptein, M. (2008). Developing A Measure Of Unethical Behavior In The Workplace: A Stakeholder Perspective. *Journal Of Management*, 34(5), 978–1008. Doi:10.1177/0149206308318614
- Kaptein, M. (2011). Understanding Unethical Behavior By Unraveling Ethical Culture. *Human Relations*, 64, 843–869. Doi:10.1177/0018726710390536
- Kaya, N., Koc, E., & Topcu, D. (2010). An Exploratory Analysis Of The Influence Of Human Resource Management Activities And Organizational Climate On Job Satisfaction In Turkish Banks. *The International Journal Of Human Resource Management*, 21(11), 2031–2051. Doi:10.1080/09585192.2010.505104
- Kelvin, L. (2012, Oct 9). Sekolah Vokasional Bukan Kelas Kedua. *Borneo Post*. Retrieved From: <http://www.theborneopost.com/2012/10/09/sekolah-vokasional-bukan-kelas-kedua-2/>



- Kementerian Pelajaran Malaysia. (2012). *Dasar Pendidikan Kebangsaan*. Percetakan Nasional Berhad.
- Kementerian Pelajaran Malaysia. (2010). *Tatasusila Profesion Keguruan*. Percetakan Nasional Berhad.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2013). *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025*. Percetakan Nasional Berhad.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2015). *Penyata Perjawatan Sekolah Tahun 2014*.
- Khadijah, A., Rahim, M. S., & Abd Hair, A. (2013). Image Of Technical Education And Vocational Training From The Perspective Of Parents And Teachers. *Journal of Technical Education and Training*, 5(1), 68–88. Retrieved from <http://penerbit.uthm.edu.my/ojs/index.php/JTET/article/viewFile/694/467>
- Kidwell, R. E. (2005). The Morality Of Employee Theft: Teaching About Ethics And Deviant Behavior In The Workplace. *Journal Of Management Education*, 29(1), 135–152. Doi:10.1177/1052562903261180
- Kim, T.-Y., & Shapiro, D. L. (2008). Retaliation Against Supervisory Mistreatment: Negative Emotion, Group Membership, And Cross-Cultural Difference. *International Journal Of Conflict Management*, 19(4), 339–358. Doi:10.1108/10444060810909293
- Kisamore, J. L., Jawahar, I. M., Liguori, E. W., Mharapara, T. L., & Stone, T. H. (2010). Conflict And Abusive Workplace Behaviors. *Career Development International*, 15(6), 583–600. Doi:10.1108/13620431011084420
- Kish-Gephart, J. J., Harrison, D. A., & Treviño, L. K. (2010). Bad Apples, Bad Cases, And Bad Barrels: Meta-Analytic Evidence About Sources Of Unethical Decisions At Work. *The Journal Of Applied Psychology*, 95(1), 1–31. Doi:10.1037/A0017103
- Kline, R. B. (2011). *Principles And Practice Of Structural Equation Modeling. Structural Equation Modeling* (Vol. 156). Doi:10.1038/156278a0
- Kluemper, D. H., Degroot, T., Choi, S., Donald H. Kluemper, T. D. And S. C., Kluemper, D. H., Degroot, T., & Choi, S. (2011). Emotion Management Ability: Predicting Task Performance, Citizenship, And Deviance. *Journal Of Management*, 39(4), 878–905. Doi:10.1177/0149206311407326

- Krasikova, D. V., Green, S. G., & Lebreton, J. M. (2013). Destructive Leadership: A Theoretical Review, Integration, And Future Research Agenda. *Journal Of Management*, 39(5), 1308–1338. Doi:10.1177/0149206312471388
- Kumar, N., & Lee, C. K. C. (2009). Regulatory Focus And Workplace Behaviour Organisational Citizenship Behaviour, Workplace Deviance And The Moderating Role Of Gender. *Joanagementrnal Of General Ma*, 39(4), 27–53.
- Kumar, P., Irudayaraj, I. S. F., Jomon, M. G., & Singhal, M. (2014). The Shadow Of Negative Mentoring At The Workplace: Is Negative Affect A Mediator Between Mentoring Experiences And A Decline In Organizational Citizenship Behaviour Of The Protege? *Management And Labour Studies*, 38(4), 357–371. Doi:10.1177/0258042x13513134
- Kura, K. M., Shamsudin, F. M., & Chauhan, A. (2013). Moderating Effect Of Self-Regulatory Efficacy On The Relationship Between Organizational Formal Controls And Workplace Deviance: A Proposed Framework. *International Journal Of Academic Research In Business And Social Science*, 3(1), 15–27.
- Laca, F. A., Mejía, J. C., & Yáñez, C. L. (2012). Violence Related Attitudes, Horizontal Individualism And Collectivism In Young Mexicans. *Psychology Journal*, 9(1), 2–12.
- Law, K. S., & Zhou, Y. (2013). On The Relationship Between Implicit Attitudes And Counterproductive Work Behaviors. *Asia Pacific Journal Of Management*. Doi:10.1007/S10490-013-9346-8
- Lawrence, T. B., & Robinson, S. L. (2007). Ain't Misbehavin: Workplace Deviance As Organizational Resistance. *Journal Of Management*, 33(3), 378–394. Doi:10.1177/0149206307300816
- Lee, K., & Allen, N. J. (2002). Organizational Citizenship Behavior And Workplace Deviance: The Role Of Affect And Cognitions. *Journal Of Applied Psychology*, 87(1), 131–142. Doi:10.1037//0021-9010.87.1.131
- Lee, K., Ashton, M. C., & Shin, K. H. (2005). Personality Correlates Of Workplace Anti-Social Behavior. *Applied Psychology*, 54(1), 81–98. Doi:10.1111/J.1464-0597.2005.00197.X
- Leveson, L., Joiner, T. A., & Bakalis, S. (2009). Managing Cultural Diversity And Perceived Organizational Support: Evidence From Australia. *International Journal Of Manpower*, 30(4), 377–392. Doi:10.1108/01437720910973061

- Levy, T., & Tziner, A. (2009). When Destructive Deviance In The Workplace Becomes A Liability: A Decisional Behavioral Model. *Quality & Quantity*, *45*(1), 233–239. Doi:10.1007/S11135-009-9277-0
- Li, F., & Aksoy, L. (2006). Dimensionality Of Individualism–Collectivism And Measurement Equivalence Of Triandis And Gelfand’s Scale. *Journal Of Business And Psychology*, *21*(3), 313–329. Doi:10.1007/S10869-006-9031-8
- Li, N., & Murphy, W. H. (2012). A Three-Country Study Of Unethical Sales Behaviors. *Journal Of Business Ethics*, *111*(2), 219–235. Doi:10.1007/S10551-012-1203-Z
- Li, Y., Wang, M., Wang, C., & Shi, J. (2010). Individualism, Collectivism, And Chinese Adolescents’ Aggression: Intracultural Variations. *Aggressive Behavior*, *36*(3), 187–94. Doi:10.1002/Ab.20341
- Liao, H., Joshi, A., & Chuang, A. (2004). Sticking Out Like A Sore Thumb: Employee Dissimilarity And Deviance At Work. *Personnel Psychology*, *57*(4), 969–1000. Doi:10.1111/J.1744-6570.2004.00012.X
- Lim, T.-S., Kim, S.-Y., & Kim, J. (2011). Holism: A Missing Link In Individualism-Collectivism Research. *Journal Of Intercultural Communication Research*, *40*(1), 21–38. Doi:10.1080/17475759.2011.558317
- Lim, S., Cortina, L. M., & Magley, V. J. (2008). Personal and workgroup incivility: Impact on work and health outcomes. *Journal of Applied Psychology*, *93*, 95–107.
- Ling, Y. L., & Abdul Ghani, K. A. (2015). Persekitaran Maklum Balas dan Kepercayaan Pemimpin Sebagai Penentu Bimbingan Kerja Dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, *2*(3), 1–12.
- Litwin, G. H. & Stringer, R. A. (1968). *Motivation And Organizational Climate*. Harvard Business School.
- Liu, N.-T., & Ding, C. G. (2012). General Ethical Judgments, Perceived Organizational Support, Interactional Justice, And Workplace Deviance. *The International Journal Of Human Resource Management*, *23*(13), 2712–2735. Doi:10.1080/09585192.2011.610945
- Liu, W., Steve Chi, S.-C., Friedman, R., & Tsai, M.-H. (2009). Explaining Incivility In The Workplace: The Effects Of Personality And Culture. *Negotiation And Conflict Management Research*, *2*(2), 164–184. Doi:10.1111/J.1750-4716.2009.00035.X

- Lowry, P. B., Posey, C., Roberts, T. L., & Bennett, R. J. (2013). Is Your Banker Leaking Your Personal Information? The Roles Of Ethics And Individual-Level Cultural Characteristics In Predicting Organizational Computer Abuse. *Journal Of Business Ethics, 121*(3), 385–401. Doi:10.1007/S10551-013-1705-3
- Luckas, B., Hair, J., & Ortinau, D. (2004). *Marketing Research*. North Ryde, N.S.W: Mcgraw-Hill.
- Luo, Y. (2005). An Organizational Perspective Of Corruption. *Management And Organization Review, 1*(1), 119–154. Doi:10.1111/J.1740-8784.2004.00006.X
- Lutgen-Sandvik, P., & Mcdermott, V. (2011). Making Sense Of Supervisory Bullying: Perceived Powerlessness, Empowered Possibilities. *Southern Communication Journal, 76*(January 2015), 342–368. Doi:10.1080/10417941003725307
- Mackenzie, C., Garavan, T. N., & Carbery, R. (2011). Understanding And Preventing Dysfunctional Behavior In Organization: Conceptualizing The Contribution Of Human Resource Development. *Human Resource Development Review, 10*, 346–380. Doi:10.1177/1534484311417549
- Mackey, J. D., Frieder, R. E., Perrewé, P. L., Gallagher, V. C., & Brymer, R. A. (2014). Empowered Employees As Social Deviants: The Role Of Abusive Supervision. *Journal Of Business And Psychology*. Doi:10.1007/S10869-014-9345-X
- Mackinnon, D. P., Fairchild, A. J., & Fritz, M. S. (2007). Mediation Analysis. *Annu Rev Psychology, 58*(593), 1–91. Doi:10.1146/Annurev.Psych.58.110405.085542.Mediation
- Maclean, P., & Scott, B. (2011). Competencies For Learning Design: A Review Of The Literature And A Proposed Framework. *British Journal Of Educational Technology, 42*(4), 557–572. Doi:10.1111/J.1467-8535.2010.01090.X
- Maclean, T. L. (2001). Thick As Thieves: A Social Embeddedness Model Of Rule Breaking In Organizations. *Business & Society, 40*, 167–196. Doi:10.1177/000765030104000203
- Madjar, N., Oldham, G. R., & Pratt, M. G. (2002). There's no place like home? The Contributions of work and nonwork creativity support to employees' creative performance. *The Academy of Management Journal, 45*, 757–767. doi: 10.2307/3069309

- Maertz, C. P., Griffeth, R. W., Campbell, N. S., & Allen, D. G. (2007). The Effects Of Perceived Organizational Support And Perceived Supervisor Support On Employee Turnover. *Journal Of Organizational Behavior*, 28(8), 1059–1075. Doi:10.1002/Job.472
- Managers, P. S. (2012). Workplace Passion As A Moderator For Workplace Deviant Behaviour–Job Satisfaction Relationship: A Comparative Study Between Public Sector And Private Sector Managers. *Asia Pacific Journal Of Management Research And Innovation*, 8(4), 517–523. Doi:10.1177/2319510x13481914
- Marcus, B. (2004). Self-Control In The General Theory Of Crime:: Theoretical Implications Of A Measurement Problem. *Theoretical Criminology*, 8, 33–55. Doi:10.1177/1362480604039740
- Marcus, B., Taylor, O. A., Hastings, S. E., Sturm, A., & Weigelt, O. (2013). The Structure Of Counterproductive Work Behavior: A Review, A Structural Meta-Analysis, And A Primary Study. *Journal Of Management*, 1–30. Doi:10.1177/0149206313503019
- Martin, D. E. (2011). Culture And Unethical Conduct: Understanding The Impact Of Individualism And Collectivism On Actual Plagiarism. *Management Learning*, 43(3), 261–273. Doi:10.1177/1350507611428119
- Martin, R. J., & Hine, D. W. (2005). Development And Validation Of The Uncivil Workplace Behavior Questionnaire. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 10(4), 477–490. Doi:10.1037/1076-8998.10.4.477
- Martinko, M. J., Gundlach, M. J., & Douglas, S. C. (2002). Toward An Integrative Theory Of Counterproductive Workplace Behavior : A Causal Reasoning Perspective. *International Journal Of Selection And Assessment*, 1/2(March/June), 36–50.
- Martinko, M. J., Harvey, P., Brees, J. R., & Mackey, J. (2013). A Review Of Abusive Supervision Research. *Journal Of Organizational Behavior*, 34, 120–137. Doi:10.1002/Job
- Mathisen, G. E., Einarsen, S., & Mykletun, R. (2010). The Relationship Between Supervisor Personality, Supervisors' Perceived Stress And Workplace Bullying. *Journal Of Business Ethics*, 99(4), 637–651. Doi:10.1007/S10551-010-0674-Z
- Mawritz, M. B., Mayer, D. M., Hoobler, J. M., Wayne, S. J., & Marinova, S. V. (2012). A Trickle-Down Model Of Abusive Supervision. *Personnel Psychology*, 65(2), 325–357. Doi:10.1111/J.1744-6570.2012.01246.X



- Mayer, D. M., Thau, S., Workman, K. M., Dijke, M. Van, & Cremer, D. De. (2012). Leader Mistreatment, Employee Hostility, And Deviant Behaviors: Integrating Self-Uncertainty And Thwarted Needs Perspectives On Deviance. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 117(1), 24–40. Doi:10.1016/J.Obhdp.2011.07.003
- Mazni, A., Roziah, M. R., Maimunah, I., & Bahaman, A. S. (2013). Influences Of Individual-Related Factors And Job Satisfaction On Workplace Deviant Behaviour Among Support Personnel In Malaysian Public Service Organizations. *Human Resource Development International*, 16(5), 538–557. Doi:10.1080/13678868.2013.812315
- Mazzola, J. J., & Kessler, S. R. (2012). Counterproductive Work Behaviors And Their Ethical Dilemmas: Creating Just, Respectful, And Productive Organizations. In N. P. Reilly, M. J. Sirgy, & C. A. Gorman (Eds.), *Work And Quality Of Life, Ethical Practices In Organizations* (Pp. 157–179). Dordrecht: Springer Netherlands. Doi:10.1007/978-94-007-4059-4
- Mcalister, A. L., Bandura, A., & Owen, S. V. (2006). Mechanisms Of Moral Disengagement In Support Of Military Force: The Impact Of Sept. 11. *Journal Of Social And Clinical Psychology*, 25(2), 141–165. Doi:10.1521/Jscp.2006.25.2.141
- Mcmahon, A. (2014). Four Guiding Principles For The Supervisory Relationship. *Reflective Practice*, 15(January 2015), 333–346. Doi:10.1080/14623943.2014.900010
- Mcmurray, A., & Scott, D. (2013). Determinants Of Organisational Climate For Academia. *Higher Education Research & Development*, 32(6), 960–974. Doi:10.1080/07294360.2013.806446
- Md Lazim, M. Z., Faizuniah, P., & Siti Zubaidah, O. (2012). Peranan Tekanan Kerja Sebagai Penyederhana Dalam Hubungan Antara Sokongan Organisasi Dengan Pengekalan Pekerja. *Jurnal Pengurusan*, 36, 33- 44
- Menard, J., Brunet, L., & Savoie, A. (2011). Interpersonal Workplace Deviance: Why Do Offenders Act Out? A Comparative Look On Personality And Organizational Variables. *Canadian Psychological Association*, 43(4), 309–317.
- Ménard, J., Brunet, L., & Savoie, A. (2011). Interpersonal Workplace Deviance: Why Do Offenders Act Out? A Comparative Look On Personality And Organisational Variables. *Canadian Journal Of Behavioural Science/Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement*, 43(4), 309–317. Doi:10.1037/A0024741



- Ménard, J., Brunet, L., Savoie, A., Van Daele, A., & Flament, A. (2011). Crossnational Deviance In The Workplace: Diverging Impact Of Organizational Commitment In Canada And Belgium. *European Journal Of Work And Organizational Psychology, 20*(2), 266–284. Doi:10.1080/13594320903432315
- Menesini, E., Sanchez, V., Fonzi, A., Ortega, R., Costabile, A., & Lo Feudo, G. (2003). Moral Emotions And Bullying: A Cross-National Comparison Of Differences Between Bullies, Victims And Outsiders. *Aggressive Behavior, 29*(6), 515–530. Doi:10.1002/Ab.10060
- Miao, Q., Newman, A., Yu, J., & Xu, L. (2012). The Relationship Between Ethical Leadership And Unethical Pro-Organizational Behavior: Linear Or Curvilinear Effects? *Journal Of Business Ethics, 116*, 641–653. Doi:10.1007/S10551-012-1504-2
- Michel, J. S., & Bowling, N. A. (2012). Does Dispositional Aggression Feed The Narcissistic Response? The Role Of Narcissism And Aggression In The Prediction Of Job Attitudes And Counterproductive Work Behaviors. *Journal Of Business And Psychology, 28*, 93–105. Doi:10.1007/S10869-012-9265-6
- Mitchell, M. S., & Ambrose, M. L. (2007). Abusive Supervision And Workplace Deviance And The Moderating Effects Of Negative Reciprocity Beliefs. *The Journal Of Applied Psychology, 92*(4), 1159–68. Doi:10.1037/0021-9010.92.4.1159
- Mitchell, M. S., & Ambrose, M. L. (2012). Employees' Behavioral Reactions To Supervisor Aggression: An Examination Of Individual And Situational Factors. *The Journal Of Applied Psychology, 97*(6), 1148–70. Doi:10.1037/A0029452
- Mohamed Shahrizan, A. B., Khairuddin, I., Zoharah, O., & Siti Normaliz, O. (2015). Ketakterlibatan Moral Dan Penyimpangan Tingkah Laku Guru Kolej Vokasional. *Jurnal Psikologi & Kaunseling Perkhidmatan Awam Malaysia, 10*(Jun 2015), 171–182.
- Mohamed Shahrizan, A. B., Khairuddin, I., Zoharah, O., & Siti Normaliz, O. (2016). Penyimpangan Tingkah Laku Di Tempat Kerja: Terminologi, Faktor, Tipologi Dan Kesan. *Journal of Social Sciences And Humanities, Volume 1, Issue 4*, 18-26.
- Mohd Husni, M. N. (2015, 3 dec). 2,943 Prestasi Rendah. *Harian Metro*. Retrieved From: <http://www.hmetro.com.my/node/97457>

- Mohd Izham, M. H., & Norziana, A. (2015). Peranan Pengetua Dalam Pengurusan Kokurikulum Dari Perspektif Guru Sekolah Menengah Kebangsaan Zon Keramat. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 40(2), 129–138.
- Mohd Shamsudin, F., Subramaniam, C., & Ibrahim, H. (2011). Investigating The Influence Of Human Resource Practices On Deviant Behavior At Work. *International Journal Of Trade, Economics And Finanace*, 2(6), 514–519.
- Moore, C. (2008). Moral Disengagement In Processes Of Organizational Corruption. *Journal Of Business Ethics Business*, 80, 129–139. Doi:10.1007/S10551-007-9447-8
- Moore, C. (2015). Moral Disengagement. *Current Opinion In Psychology*, 6, 199–204. Doi:10.1016/J.Copsyc.2015.07.018
- Moore, C., Detert, J. R., Trevino, L. K., Baker, V. L., & Mayer, D. M. (2012). Why Employees Do Bad Thing: Moral Disengagement And Unethical Organizational Behavior. *Personnel Psychology*, 65, 1–48.
- Mount, M., Ilies, R., & Johnson, E. (2006). Relationship Of Personality Traits And Counterproductive Work Behaviors: The Mediating Effects Of Job Satisfaction. *Personnel Psychology*, 59, 591–622. Doi:10.1111/J.1744-6570.2006.00048.X
- Mua'azam, M., Yahya, D., & Siti Noor, I. (2016). Kepimpinan Strategik Dan Hubungannya Dengan Kesiediaan Perubahan Warga Organisasi. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 3(2), 1–14.
- Muhammad Hafidz, S. W. (2012). Individual Differences As Antecedents Of Counterproductive Work Behaviour. *Asian Social Science*, 8(13), 220–227. Doi:10.5539/Ass.V8n13p220
- Mustapha M. A. (2015, May 24). Amaran KSN: 5,000 Staf Awam 'Makan Gaji Buta' Disingkir. *Utusan Malaysia*. Retrieved From: <http://www.utusan.com.my/berita/nasional/amaran-ksn-5-000-staf-awam-makan-gaji-buta-disingkir-1.95065>.
- Naimon, E. C., Mullins, M. E., & Osatuke, K. (2013). The Effects Of Personality And Spirituality On Workplace Incivility Perceptions. *Journal Of Management, Spirituality & Religion*, 10, 91–110. Doi:10.1080/14766086.2012.758049
- Nair, N., & Bhatnagar, D. (2011). Understanding Workplace Deviant Behavior In Nonprofit Organizations. *Nonprofit Management And Leadership*, 21(3), 289–309. Doi:10.1002/Nml

- Narvaez, D., & Lapsley, D. K. (2009). *Moral Identity, Moral Functioning, And The Development Of Moral Character*. The Psychology Of Learning And Motivation (Vol. 50). Elsevier Inc. [http://doi.org/10.1016/S0079-7421\(08\)00408-8](http://doi.org/10.1016/S0079-7421(08)00408-8)
- Nasir, M., & Bashir, A. (2012). Examining Workplace Deviance In Public Sector Organizations Of Pakistan. *International Journal Of Social Economics*, 39(4), 240–253. Doi:10.1108/03068291211205677
- Nazari, J. A., Herremans, I. M., Isaac, R. G., Manassian, A., & Kline, T. J. B. (2011). Organizational Culture, Climate And IC: An Interaction Analysis. *Journal Of Intellectual Capital*, 12(2), 224–248. Doi:10.1108/14691931111123403
- Neall, A. M., & Tuckey, M. R. (2014). A Methodological Review Of Research On The Antecedents And Consequences Of Workplace Harassment. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 87, 225–257. Doi:10.1111/Joop.12059
- Near, J., & Miceli, M. (2013). Organizational Dissidence: The Case Of Whistle-Blowing. In A. C. Michalos & D. C. Poff (Eds.). *Journal of Business Ethics*, 2, 153-172.
- Neuman, J. H. (2012). Workplace Violence And Aggression: When You Do Not Want Your Company On The News. In *Work And Quality Of Life: Ethical Practices In Organization* (Pp. 343–373). Doi:10.1007/978-94-007-4059-4
- Neves, P., & Story, J. (2013). Ethical Leadership And Reputation: Combined Indirect Effects On Organizational Deviance. *Journal Of Business Ethics*. Doi:10.1007/S10551-013-1997-3
- Ng, C., & Othman, J. (2002). Unwanted And Unwelcome: Sexual Harassment In The Malaysian Workplace. *Gender Technology And Development*, 6, 389–407. Doi:10.1177/097185240200600304
- Nickerson, A. B., Singleton, D., Schnurr, B., & Collen, M. H. (2014). Perceptions Of School Climate As A Function Of Bullying Involvement. *Journal Of Applied School Psychology*, 30(2), 157–181. Doi:10.1080/15377903.2014.888530
- Noorazura, A. R. (2014, 22 May). Rasuah Penjawat Awam Serius. *Sinar Harian*. Retrieved From: <http://www.sinarharian.com.my/semasa/rasuah-penjawat-awam-serius-1.282580>

- Noordin, F., & Jusoff, K. (2010). Individualism-Collectivism And Job Satisfaction Between Malaysia And Australia. *International Journal Of Educational Management*, 24(2), 159–174. Doi:10.1108/09513541011020963
- Nordin, A. R., Gusti, N. D. I., & Keeves, J. P. (2010). The Influence Of Culture On Teacher Commitment. *Social Psychology of Education*, 13(2), 185–205.
- Nor Asma Sheir nawani, A. R., Mohd Asri, M. N., Rohaila, Y., & Hamidah, Y. (2015). Kesahan Model Amalan Kepimpinan Guru. *Jurnal Kurikulum & Pengajaran Asia Pasifik, Bil 3(3)*, 20–31
- Norazlinda, S., & Surendran, S. (2013). Pengaruh Sikap Guru Terhadap Pembuatan Keputusan Ke Atas Komitmen Guru Di Sekolah: Galakan Pengetua Sebagai perantara. *Malaysian Journal of Learning and Instruction*, 10, 271–294.
- Norman, S. M., Avey, J. B., Nimnicht, J. L., & Graber Pigeon, N. (2010). The Interactive Effects Of Psychological Capital And Organizational Identity On Employee Organizational Citizenship And Deviance Behaviors. *Journal Of Leadership & Organizational Studies*, 17(4), 380–391. Doi:10.1177/1548051809353764
- Nunnally, J. C., and I. H. Bernstein (1994). *Psychometric Theory* 3<sup>rd</sup> Edition. New York: McGraw-Hill.
- O'boyle, E. H., Forsyth, D. R., & O'boyle, A. S. (2010). Bad Apples Or Bad Barrels: An Examination Of Group- And Organizational-Level Effects In The Study Of Counterproductive Work Behavior. *Group & Organization Management*, 36(1), 39–69. Doi:10.1177/1059601110390998
- O'fallon, M. J., & Butterfield, K. D. (2012). The Influence Of Unethical Peer Behavior On Observers' Unethical Behavior: A Social Cognitive Perspective. *Journal Of Business Ethics*, 109, 117–131. Doi:10.1007/S10551-011-1111-7
- Obermann, M.-L. (2011a). Moral Disengagement Among Bystanders To School Bullying. *Journal Of School Violence*, 10(3), 239–257. Doi:10.1080/15388220.2011.578276
- Obermann, M.-L. (2011b). Moral Disengagement In Self-Reported And Peer-Nominated School Bullying. *Aggressive Behavior*, 37(2), 133–44. Doi:10.1002/Ab.20378

- Ogunfowora, B. (2013). When The Abuse Is Unevenly Distributed : The Effects Of Abusive Supervision Variability On Work Attitudes And Behaviors. *Journal Of Organizational Behavior*, 34, 1105–1123. Doi:10.1002/Job
- Ogunfowora, B., Bourdage, J. S., & Nguyen, B. (2013). An Exploration Of The Dishonest Side Of Self-Monitoring : Links To Moral Disengagement And Unethical Business Decision Making. *European Journal Of Personality*, 27, 532–544.
- Olken, B. A. (2009). Corruption Perceptions Vs. Corruption Reality. *Journal Of Public Economics*, 93(7-8), 950–964. Doi:10.1016/J.Jpubeco.2009.03.001
- Olken, B. A., & Pande, R. (2012). Corruption In Developing Countries. *Annual Review Of Economics*, 4(1), 479–509. Doi:10.1146/Annurev-Economics-080511-110917
- Omotayo, O. A., Olubusayo, F. H., Olalekan, A. J., & Adenike, A. A. (2015). An Assessment Of Workplace Deviant Behaviours And Its Implication On Organisational Performance In A Growing Economy. *Journal Of Organizational Psychology*, 15(1), 90–101.
- Ong, B. T. (2016, 30 July). Kerap Minum Ketika Waktu Kerja. *Sinar Harian*. Retrieved From: <http://www.sinarharian.com.my/nasional/kerap-minum-ketika-waktu-kerja-1.546872>
- Onn, C. Y., Peng, T. L., & Lung, C. K. (2014). Supervisory Support, Organizational Justice And Perceived Organizational Support : A Review And Research Agenda. *Information Management And Business Review*, 6(5), 255–260.
- Ooi, C. H., & Aziah, I. (2015). Sokongan Pihak Pengurusan Sekolah Terhadap Tekanan Kerja Guru Di Sekolah Kebangsaan Dan Sekolah Jenis Kebangsaan Cina. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 2(2), 42–57.
- Oyserman, D., Coon, H. M., & Kimmelmeier, M. (2002). Rethinking Individualism And Collectivism : Evaluation Of Theoretical Assumptions And Meta-Analyses. *Psychological Bulletin*, 128(1), 3–72. Doi:10.1037//0033-2909.128.1.3
- Oyserman, D., & Lee, S. W. S. (2008). Does Culture Influence What And How We Think? Effects Of Priming Individualism And Collectivism. *Psychological Bulletin*, 134(2), 311–42. Doi:10.1037/0033-2909.134.2.311



- Paciello, M., Fida, R., Tramontano, C., Lupinetti, C., & Caprara, G. V. (2008). Stability And Change Of Moral Disengagement And Its Impact On Aggression And Violence In Late Adolescence. *Child Development, 79*(5), 1288–309. Doi:10.1111/J.1467-8624.2008.01189.X
- Paciello, M., Fida, R., Tramontano, C., Cole, E., & Cerniglia, L. (2013). Moral Dilemma In Adolescence: The Role Of Values, Prosocial Moral Reasoning And Moral Disengagement In Helping Decision Making. *European Journal Of Developmental Psychology, 10*(2), 190–205. <http://doi.org/10.1080/17405629.2012.759099>
- Paetzold, R. L., O'leary-Kelly, A., & Griffin, R. W. (2007). Workplace Violence, Employer Liability, And Implications For Organizational Research. *Journal Of Management Inquiry, 16*, 362–370. Doi:10.1177/1056492606294521
- Page, D. (2016). The Multiple Impacts Of Teacher Misbehaviour. *Journal of Educational Administration, 54*(1), 2–18. <http://doi.org/10.1108/JEA-09-2014-0106>
- Pajares, F. (2002). *Overview Of Social Cognitive Theory*. Emory University. Retrieved From <Http://www.emory.edu/education/mfp/eff.html>
- Panda, S. (2011). Performance Management System: Issues And Challenges. *Management And Labour Studies, 36*(3), 271–280. Doi:10.1177/0258042x1103600304
- Pang Chau Leong (2011). *Key Reforms in Revitalising Technical and Vocational Education and Training (TVET) in Malaysia*. In: Regional Conference on Human Resource Development Through TVET as a Development Strategy in Asia. Colombo, 4-5.
- Parker, R. S., Haytko, D. L., & Hermans, C. M. (2009). Individualism And Collectivism : Reconsidering Old Assumptions. *Journal Of International Business Research, 8*(1), 127–140.
- Parzefall, M.-R., & Salin, D. M. (2010). Perceptions Of And Reactions To Workplace Bullying: A Social Exchange Perspective. *Human Relations, 63*, 761–780. Doi:10.1177/0018726709345043
- Patterson, M. G., West, M. A., Shackleton, V. J., Dawson, J. F., Lawthom, R., Maitlis, S., ... Wallace, A. M. (2005). Validating The Organizational Climate Measure: Links To Managerial Practices, Productivity And Innovation. *Journal Of Organizational Behavior, 26*(4), 379–408. Doi:10.1002/Job.312



- Pearson, C. M., Andersson, L. M., & Wegner, J. W. (2001). When Workers Flout Convention: A Study Of Workplace Incivility. *Human Relations*, 54(11), 1387–1419. Doi:10.1177/00187267015411001
- Peláez, S., Aulls, M. W., Rossi, A., & Bacon, S. L. (2013). The Coach As A Contributor To The Socio-Moral Context: A Literature Review. *Psychological Research*, 3(3), 113–128.
- Peng, H. (2008). Counterproductive Work Behavior Among Chinese Knowledge Workers. *International Journal Of Se*, 20(2), 119–138.
- Penney, L. M., & Spector, P. E. (2005). Job Stress, Incivility, And Counterproductive Work Behavior (CWB): The Moderating Role Of Negative Affectivity. *Journal Of Organizational Behavior*, 26(7), 777–796. Doi:10.1002/Job.336
- Perren, S., & Gutzwiller-Helfenfinger, E. (2012). Cyberbullying And Traditional Bullying In Adolescence: Differential Roles Of Moral Disengagement, Moral Emotions, And Moral Values. *European Journal Of Developmental Psychology*, 9(2), 195–209. Doi:10.1080/17405629.2011.643168
- Peterson, D. K. (2002). Deviant Workplace Behavior And The Organization's Ethical Climate. *Journal Of Business And Psychology*, 17(1), 47–61.
- Pinto, J. (2013). Expanding The Content Domain Of Workplace Aggression: A Three-Level Aggressor-Target Taxonomy. *International Journal Of Management Reviews*, 1–24. Doi:10.1111/Ijmr.12021
- Pinto, J., Leana, C. R., & Pil, F. K. (2008). Corrupt Organizations Or Organizations Of Corrupt Individuals? Two Types Of Organization-Level Corruption. *Academy Of Management Review*, 33(3), 685–709. Doi:10.5465/Amr.2008.32465726
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common Method Biases In Behavioral Research: A Critical Review Of The Literature And Recommended Remedies. *The Journal Of Applied Psychology*, 88(5), 879–903. Doi:10.1037/0021-9010.88.5.879
- Porath, C. L., & Pearson, C. M. (2012). Emotional And Behavioral Responses To Workplace Incivility And The Impact Of Hierarchical Status. *Journal Of Applied Social Psychology*, 42, 326–357. Doi:10.1111/J.1559-1816.2012.01020.X
- Porath, C. L., & Pearson, C. M. (2013). The Price Of Incivility: Lack Of Respect Hurts Morale And The Bottom Line. *Harvard Business Review*, January–February, 115–121.

- Powell, J. E., Powell, A. L., & Petrosko, J. M. (2014). School Climate As A Predictor Of Incivility And Bullying Among Public School Employees: A Multilevel Analysis. *Journal Of School Violence*, (September 2014), 1–28. Doi:10.1080/15388220.2014.906917
- Pozzoli, T., Gini, G., & Vieno, A. (2012). Individual And Class Moral Disengagement In Bullying Among Elementary School Children. *Aggressive Behavior*, 38(5), 378–88. Doi:10.1002/Ab.21442
- Prati, G. (2012). A Social Cognitive Learning Theory Of Homophobic Aggression Among Adolescents. *School Psychology Review*, 41(4), 413–428.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). Spss And Sas Procedures For Estimating Indirect Effects In Simple Mediation Models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers: A Journal Of The Psychonomic Society, Inc*, 36(4), 717–731. Doi:10.3758/Bf03206553
- Preacher, K. J., & Kelley, K. (2011). Effect Size Measures For Mediation Models: Quantitative Strategies For Communicating Indirect Effects. *Psychological Methods*, 16(2), 93–115. Doi:10.1037/A0022658
- Priesemuth, M., Arnaud, A., & Schminke, M. (2013). Bad Behavior In Groups: The Impact Of Overall Justice Climate And Functional Dependence On Counterproductive Work Behavior In Work Units. *Group & Organization Management*, 38(2), 230–257. Doi:10.1177/1059601113479399
- Rafferty, A. E., & Restubog, S. L. D. (2011). The Influence Of Abusive Supervisors On Followers' Organizational Citizenship Behaviours: The Hidden Costs Of Abusive Supervision. *British Journal Of Management*, 22(2), 270–285. Doi:10.1111/J.1467-8551.2010.00732.X
- Rafferty, A. E., Restubog, S. L. D., & Jimmieson, N. L. (2010). Losing Sleep: Examining The Cascading Effects Of Supervisors' Experience Of Injustice On Subordinates' Psychological Health. *Work And Stress*, 24, 36–55.
- Rafiee, M., Hoveida, R., & Rajaeipoor, S. (2015). The Relationship Of The Deviant Workplace Behavior With The Organizational Justice And Staff Development In The Universities Of Tehran. *International Journal Of Human Resource Studies*, 5(1), 126. Doi:10.5296/Ijhrs.V5i1.7075
- Ralston, D. A., Egri, C. P., Furrer, O., Kuo, M.-H., Li, Y., Wangenheim, F., ... Weber, M. (2013). Societal-Level Versus Individual-Level Predictions Of Ethical Behavior: A 48-Society Study Of Collectivism And Individualism. *Journal Of Business Ethics*, 122, 283–306. Doi:10.1007/S10551-013-1744-9

- Rasidah Arshad & Suryati Ahmad Zawawi (2010). Tanggapan Sokongan Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Dan Kelakuan Kewargaan Organisasi Pekerja: Peranan Politik Organisasi Sebagai Perantara. *Jurnal Pengurusan*, 31.
- Raver, J. L. (2013). Counterproductive Work Behavior And Conflict: Merging Complementary Domains. *Negotiation And Conflict Management Research*, 6(3), 151–159. Doi:10.1111/Ncmr.12013
- Reio, T. G. (2011). Supervisor And Coworker Incivility: Testing The Work Frustration-Aggression Model. *Advances In Developing Human Resources*, 13(1), 54–68. Doi:10.1177/1523422311410648
- Reio, T. G., & Ghosh, R. (2009). Antecedents And Outcomes Of Workplace Incivility: Implications For Human Resource Development Research And Practice. *Human Resource Development Quarterly*, 20(3), 237 – 264. Doi:10.1002/Hrdq
- Reio, T. G., & Sanders-Reio, J. (2011). Thinking About Workplace Engagement: Does Supervisor And Coworker Incivility Really Matter? *Advances In Developing Human Resources*, 13(4), 462–478. Doi:10.1177/1523422311430784
- Rhee, J., Dedahanov, A., & Lee, D. (2014). Relationships Among Power Distance , Collectivism , Punishment , And Acquiescent , Defensive , Or Prosocial Silence. *Social Behavior And Personality*, 42(5), 705–720
- Resick, C. J., Hargis, M. B., & Shao, P. (2011). Helping And Harming Others In The Workplace: The Roles Of Personal Values And Abusive Supervision. *Human Relations*, 64(8), 1051–1078. Doi:10.1177/0018726711399940
- Resick, C. J., Hargis, M. B., Shao, P., & Dust, S. B. (2013). Ethical Leadership, Moral Equity Judgments, And Discretionary Workplace Behavior. *Human Relations*, 66(7), 951–972. Doi:10.1177/0018726713481633
- Restubog, S. L. D., Zagenczyk, T. J., Bordia, P., Bordia, S., & Chapman, G. J. (2012). If You Wrong Us, Shall We Not Revenge? Moderating Roles Of Self-Control And Perceived Aggressive Work Culture In Predicting Responses To Psychological Contract Breach. *Journal Of Management*. Doi:10.1177/0149206312443557
- Reynolds, K. D. (2009). *The Effects Of Abusive Supervision And Social Support On Workplace Aggression*.

- Ribeaud, D., & Science, E. (2010). Are Moral Disengagement, Neutralization Techniques, And Self-Serving Cognitive Distortions The Same? Developing A Unified Scale Of Moral Neutralization Of Aggression. *IJCV*, 4(2), 299–315.
- Richardson, H. A., Yang, J., Vandenberg, R. J., Dejoy, D. M., & Wilson, M. G. (2008). Perceived Organizational Support's Role In Stressor-Strain Relationships. *Journal Of Managerial Psychology*, 23(7), 789–810. Doi:10.1108/02683940810896349
- Rijnbout, J. S., & Mckimmie, B. M. (2012). Deviance In Organizational Group Decision-Making: The Role Of Information Processing, Confidence, And Elaboration. *Group Processes & Intergroup Relations*, 15, 813–828. Doi:10.1177/1368430212447136
- Roberts, S. J., Scherer, L. L., & Bowyer, C. J. (2011). Job Stress And Incivility: What Role Does Psychological Capital Play? *Journal Of Leadership & Organizational Studies*, 18(4), 449–458. Doi:10.1177/1548051811409044
- Robinson, S. L., & Leary-Kelly, A. M. (1998). Monkey See, Monkey Do: The Influence Of Work Groups On Antisocial Behavior Of Employees. *Academy Of Management Journal*, 41(6), 658-672.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A Typology Of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *Academy Of Management Journal*, 38(2), 555–572. Doi:10.2307/256693
- Rogg, K. L., Schmidt, D. B., Shull, C., & Schmitt, N. (2001). Human Resource Practices, Organizational Climate, And Customer Satisfaction. *Journal Of Management*, 27(4), 431–449. Doi:10.1177/014920630102700403
- Rooney, J. A., Gottlieb, B. H., & Newby-Clark, I. R. (2009). How Support-Related Managerial Behaviors Influence Employees: An Integrated Model. *Journal Of Managerial Psychology*, 24(5), 410–427. Doi:10.1108/02683940910959744
- Rothwell, V., & Hawdon, J. E. (2008). Science, Individualism, And Attitudes Toward Deviance: The Influence Of Modernization And Rationalization. *Deviant Behavior*, 29(3), 253–274. Doi:10.1080/01639620701587950
- Roshayati, A. H., Noor Hasni, J., Md Daud, I., & Nor Atiqah, A. (2016). Abusive Supervision And Workplace Deviance As Moderated By Spiritual Intelligence: An Empirical Study Of Selangor Employees. *Malaysia Journal of Society and Space*, 12(2), 191–202.

- Rucker, D. D., Preacher, K. J., Tormala, Z. L., & Petty, R. E. (2011). Mediation Analysis In Social Psychology: Current Practices And New Recommendations. *Social And Personality Psychology Compass*, 5(6), 359–371. Doi:10.1111/J.1751-9004.2011.00355.X
- Sackett, P. R. (2002). The Structure Of Counterproductive Work Behaviors: Dimensionality And Relationships With Facets Of Job Performance 1, 10(June), 5–11.
- Saidon, I. M., Galbreath, J., & Whiteley, A. (2013). Moderating Role Of Transformational Leadership On The Relationship Between Moral Disengagement And Workplace Deviance. *Australian Journal Of Basic And Applied Science*, 7(8), 706–719.
- Salin, D. (2003). Ways Of Explaining Workplace Bullying: A Review Of Enabling, Motivating And Precipitating Structures And Processes In The Work Environment. *Human Relations*, 56(10), 1213–1232. Doi:10.1177/00187267035610003
- Samnani, A., Singh, P., & Ezzedeen, S. (2013). Workplace Bullying And Employee Performance: An Attributional Model. *Organizational Psychology Review*, 3, 337–359. Doi:10.1177/2041386613475370
- Samnani, A.-K. (2012). The Early Stages Of Workplace Bullying And How It Becomes Prolonged: The Role Of Culture In Predicting Target Responses. *Journal Of Business Ethics*, 113, 119–132. Doi:10.1007/S10551-012-1286-6
- Samnani, A.-K., Salamon, S. D., & Singh, P. (2013). Negative Affect And Counterproductive Workplace Behavior: The Moderating Role Of Moral Disengagement And Gender. *Journal Of Business Ethics*, 119(2), 235–244. Doi:10.1007/S10551-013-1635-0
- Sayers, J. K., Sears, K. L., Kelly, K. M., & Harbke, C. R. (2011). When Employees Engage In Workplace Incivility: The Interactive Effect Of Psychological Contract Violation And Organizational Justice. *Employee Responsibilities And Rights Journal*, 23, 269–283. Doi:10.1007/S10672-011-9170-6
- Schilling, J. (2009). From Ineffectiveness To Destruction: A Qualitative Study On The Meaning Of Negative Leadership. *Leadership*, 5, 102–128. Doi:10.1177/1742715008098312



- Schimmack, U., Oishi, S., & Diener, E. (2005). Individualism: A Valid And Important Dimension Of Cultural Differences Between Nations. *Personality And Social Psychology Review: An Official Journal Of The Society For Personality And Social Psychology, Inc*, 9(1), 17–31. Doi:10.1207/S15327957pspr0901\_2
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Lawrence Erlbaum Associates (2nd ed.). New Jersey. Retrieved from <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10705511.2011.607726> \n<http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10705511.2011.607726>
- Scott, B. A., & Judge, T. A. (2013). Beauty, Personality, And Affect As Antecedents Of Counterproductive Work Behavior Receipt Beauty. *Human Performance*, 26, 93–113. Doi:10.1080/08959285.2013.765876
- Scott, K. L., Restubog, S. L. D., & Zagencyk, T. J. (2013). A Social Exchange-Based Model Of The Antecedents Of Workplace Exclusion. *The Journal Of Applied Psychology*, 98(1), 37–48. Doi:10.1037/A0030135
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods For Business* (4th Ed.). John Wiley & Son, Inc.
- Seong, J. Y., Kristof-Brown, A. L., Park, W.-W., Hong, D.-S., & Shin, Y. (2012). Person-Group Fit: Diversity Antecedents, Proximal Outcomes, And Performance At The Group Level. *Journal Of Management*. Doi:10.1177/0149206312453738
- Sezgin, F. (2009). Examining The Relationship Between Teacher Organizational Commitment And School Health In Turkish Primary Schools. *Educational Research And Evaluation*, 15(2), 185–201. Doi:10.1080/13803610902820115
- Shadnam, M. (2014). Heterologous and Homologous Perspectives on the Relation Between Morality and Organization: Illustration of Implications for Studying the Rise of Private Military and Security Industry. *Journal of Management Inquiry*, 23, 22–37. <http://doi.org/10.1177/105649261247255>
- Shah, I. M., & Ching, L. L. (2007). Gangguan Seksual Di Tempat Kerja Dan Hubungannya Dengan Tekanan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Teknologi*, 34, 51–63.
- Shamsudin, H., Faridahwat,i M.S., & Chandrakantan, I. (2011). Wrongful Behaviours Among Manufacturing Employees In Malaysia: An Exploratory Study. *SSM*, (July), 1–13. Doi:10.2139/Ssrn.1876434



- Shantz, A., Alfes, K., Truss, C., & Soane, E. (2013). The International Journal Of Human The Role Of Employee Engagement In The Relationship Between Job Design And Task Performance, Citizenship And Deviant Behaviours. *The International Journal Of Human Resource Management*, 24(January 2014), 37–41. Doi:10.1080/09585192.2012.744334
- Shapira-Lishchinsky, O., & Even-Zohar, S. (2011). Withdrawal Behaviors Syndrome: An Ethical Perspective. *Journal Of Business Ethics*, 103(3), 429–451. Doi:10.1007/S10551-011-0872-3
- Shapira-Lishchinsky, O., & Tsemach, S. (2014). Psychological Empowerment As A Mediator Between Teachers' Perceptions Of Authentic Leadership And Their Withdrawal And Citizenship Behaviors. *Educational Administration Quarterly*, 50(4), 675–712. Doi:10.1177/0013161x13513898
- Shao, P., Resick, C. J., & Hargis, M. B. (2011). Helping And Harming Others In The Workplace: The Roles Of Personal Values And Abusive Supervision. *Human Relations*, 64(8), 1051–1078. Doi:10.1177/0018726711399940
- Shao, R., Rupp, D.E., Skarlicli, D. P., & Jones, K. S. (2013). Employee Justice Across Cultures: A Meta-Analytic Review. *Journal Of Management*, 39, 263-301. Doi:10.1007/S10551-011-0872-3
- Sarwar, M., Awan, R., Alam, M., & Anwar, M.N. (2010). Location and gender differences in deviant behavior among primary school teachers. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 97-101.
- Shoss, M. K., Eisenberger, R., Restubog, S. L. D., & Zagencyk, T. J. (2013). Blaming The Organization For Abusive Supervision: The Roles Of Perceived Organizational Support And Supervisor's Organizational Embodiment. *Journal Of Applied Psychology*, 98(1), 158–168. Doi:10.1037/A0030687
- Sijtsema, J. J., Rambaran, J. A., Caravita, S. C. S., & Gini, G. (2014). Developmental Psychology Friendship Selection And Influence In Bullying And Defending: Effects Of Moral Disengagement. *Developmental Psychology*, 1–12.
- Simbula, S., & Guglielmi, D. (2013). Relationships Between Counterproductive Work Behavior, Perceived Justice And Climate, Occupational Status, And Leader-Member Exchange. *Journal Of Work And Organizational Psychology*, 30, 1–12.

- Simon, S. A., & Eby, L. T. (2003). A Typology Of Negative Mentoring Experiences: A Multidimensional Scaling Study. *Human Relations, 56*, 1083–1106. Doi:10.1177/0018726703569003
- Sims, R. L. (2009). A Study Of Deviance As A Retaliatory Response To Organizational Power. *Journal Of Business Ethics, 92*(4), 553–563. Doi:10.1007/S10551-009-0172-3
- Siti Nor Atiqah, A. P., Rohana, H., & Amirudin, U. (2011). Pendidikan PTV Dalam Membangunkan Tenaga Manusia Berminda Kelas Pertama. *Journal of Edupres, 1*, 279–286.
- Siti Nor, I., & Yahya, D. (2015). AmalanPengurusan Kualiti Menyeluruh (TQM) Dan Hubungannya Dengan Kepimpinan Pengetua. *Jurnal Kepimpinan, 2*(1), 1–13.
- Siva Rabindarang, Khuan Wai Bing, & Khoo Yin Yin. (2014). Refleksi Tenaga Pengajar Terhadap Kepemimpinan Distributif dan Tekanan Kerja dalam Pendidikan Teknik dan Vokasional. *Akademika, 84*, 17–27.
- Smithikrai, C. (2014). Relationship Of Cultural Values To Counterproductive Work Behaviour: The Mediating Role Of Job Stress. *Asian Journal Of Social Psychology, 17*, 36–43. Doi:10.1111/Ajsp.12040
- Song, J. H., & Kolb, J. A. (2012). Learning Organizational Culture And Firm Performance: The Mediating Effects Of Knowledge Creation In Korean Firms. *Journal Of Leadership & Organizational Studies, 20*(2), 252–264. Doi:10.1177/1548051812461146
- South, C. R., & Wood, J. (2006). Bullying In Prisons: The Importance Of Perceived Social Status, Prisonization, And Moral Disengagement. *Aggressive Behavior, 32*(April 2005), 490–501. Doi:10.1002/Ab
- Southey, K. (2010). A Typology Of Employee Explanations Of Misbehaviour: An Analysis Of Unfair Dismissal Cases. *Journal Of Industrial Relations, 52*(1), 81–102. Doi:10.1177/0022185609353991
- Spreitzer, G. M., & Sonenshein, S. (2004). Toward The Construct Definition Of Positive Deviance. *American Behavioral Scientist, 47*, 828–847. Doi:10.1177/0002764203260212
- Sprung, J. M., & Jex, S. M. (2012). Work Locus Of Control As A Moderator Of The Relationship Between Work Stressors And Counterproductive Work Behavior. *International Journal Of Stress Management, 19*(4), 272–291. Doi:10.1037/A0030320

- Stanger, N., Kavussanu, M., Boardley, I. D., & Ring, C. (2013). The Influence Of Moral Disengagement And Negative Emotion On Antisocial Sport Behavior. *Sport, Exercise, And Performance Psychology, 2*(2), 117–129. Doi:10.1037/A0030585
- Stewart, S. M., Bing, M. N., Davison, H. K., Woehr, D. J., & McIntyre, M. D. (2009). In The Eyes Of The Beholder: A Non-Self-Report Measure Of Workplace Deviance. *The Journal Of Applied Psychology, 94*(1), 207–15. Doi:10.1037/A0012605
- Stirpe, L., Bonache, J., & Trullen, J. (2015). The Acceptance Of Newly Introduced HR Practices: Some Evidence From Spain On The Role Of Management Behavior And Organizational Climate. *International Journal Of Manpower.*
- Stouten, J., Baillien, E., Broeck, A., Camps, J., Witte, H. De, & Euwema, M. (2011). Discouraging Bullying: The Role Of Ethical Leadership And Its Effects On The Work Environment. *Journal Of Business Ethics, 95*(2010), 17–27. Doi:10.1007/S10551-011-0797-X
- Street, J. N. (2009). The Implications Of The Cultural Values Of Individualism And Collectivism In The Formation Of The Psychological Contract And Employee Commitment Jeffrey N. Street Idaho State University. *Institute Of Behavioral And Applied Management, 433–449.*
- Sue-Chan, C., Chen, Z., & Lam, W. (2011). LMX, Coaching Attributions, And Employee Performance. *Group & Organization Management, 36*(4), 466–498. Doi:10.1177/1059601111408896
- Sukys, S. (2013). Athletes' Justification Of Cheating In Sport: Relationship With Moral Disengagement In Sports And Personal Factors. *Lithuanian Academy Of Physical Education, 3*, 70–78.
- Sulea, C., Filipescu, R., Horga, A., Ortan, C., & Fischmann, G. (2012). Interpersonal Mistreatment At Work And Burnout Among Teacher. *Cognition, Brain, Behavior, xv*(4), 553–570.
- Sulea, C., Fine, S., Fischmann, G., Sava, F. A., & Dumitru, C. (2013). Abusive Supervision And Counterproductive Work Behaviors. *Journal Of Personnel Psychology, 12*(4), 196–200. Doi:10.1027/1866-5888/A000097
- Sunday, A. J., & Akikibofori, M. (2014). The Causes And Impact Of Deviant Behaviour In The Work Place: *American Journal Of Social Sciences, Arts And Literature, 1*(2), 1–11.

- Swaidan, Z. (2011). Culture And Consumer Ethics. *Journal Of Business Ethics*, 108(2), 201–213. Doi:10.1007/S10551-011-1070-Z
- Syaebani, M. I., & Sobri, R. R. (2011). Relationship Between Organizational Justice Perception And Engagement In Deviant Workplace Behavior. *The South East Asian Journal Of Management*, 1(1), 37–50.
- Tajasom, A., & Ahmad, Z. A. (2011). Principals' Leadership Style And School Climate: Teachers' Perspectives From Malaysia. *The International Journal Of Leadership In Public Services*, 7(4), 314–333. Doi:10.1108/17479881111194198
- Taras, V., Steel, P., & Kirkman, B. L. (2011). Three Decades Of Research On National Culture In The Workplace: Do The Differences Still Make A Difference? *Organizational Dynamics*, 40, 189–198. Doi:10.1016/J.Orgdyn.2011.04.006
- Tavakol, M. & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's Alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53-55
- Tay, L., & Drasgow, F. (2012). Organizational Research Methods. *Organizational Research Methods*, 15(March 2012), 363–384. Doi:10.1177/1094428112439709
- Taylor, M. (2004). *The Relationships Between Workplace Violence, Deviant Workplace Behavior, Ethical Climate, Organizational Justice, And Abusive Supervision*.
- Taylor, S. G., Bedeian, A. G., & Kluemper, D. H. (2012). Linking Workplace Incivility To Citizenship Performance: The Combined Effects Of Affective Commitment And Conscientiousness. *Journal Of Organizational Behavior*, 893(May 2010), 878–893. Doi:10.1002/Job
- Tepper, B. J. (2000). Consequence Of Abusive Supervision. *Academy Of Management Journal*, 43(2), 178–190.
- Tepper, B. J. (2007). Abusive Supervision In Work Organizations: Review, Synthesis And Research Agenda. *Journal Of Management*, 33, 261–289. Doi:10.1177/0149206307300812
- Tepper, B. J., Carr, J. C., Breaux, D. M., Geider, S., Hu, C., & Hua, W. (2009). Abusive Supervision, Intentions To Quit, And Employees' Workplace Deviance: A Power/Dependence Analysis. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 109(2), 156–167. Doi:10.1016/J.Obhdp.2009.03.004

- Tepper, B. J., & Henle, C. A. (2011). A Case For Recognizing Distinctions Among Constructs That Capture Interpersonal Mistreatment In Work Organizations A Case-By-Case Assessment Of Interpersonal Mistreatment. *Journal Of Organizational Behavior*, 32, 487–498. Doi:10.1002/Job
- Tepper, B. J., Henle, C. A., Lambert, L. S., Giacalone, R. A., & Duffy, M. K. (2008). Abusive Supervision And Subordinates' Organization Deviance. *The Journal Of Applied Psychology*, 93(4), 721–32. Doi:10.1037/0021-9010.93.4.721
- Tepper, B. J., Moss, S. E., & Duffy, M. K. (2011). Predictors Of Abusive Supervision: Supervisor Perceptions Of Deep-Level Dissimilarity, Relationship Conflict, And Subordinate Performance. *Academy Of Management Journal*, 54(2), 279–294. Doi:10.5465/Amj.2011.60263085
- Thau, S., Bennett, R. J., Mitchell, M. S., & Marrs, M. B. (2009). How Management Style Moderates The Relationship Between Abusive Supervision And Workplace Deviance: An Uncertainty Management Theory Perspective. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 108(1), 79–92. Doi:10.1016/J.Obhdp.2008.06.003
- Thornberg, R., & Jungert, T. (2014). School Bullying And The Mechanisms Of Moral Disengagement. *Aggressive Behavior*, 40(2), 99–108. Doi:10.1002/Ab.21509
- Thoroughgood, C. N., Tate, B. W., Sawyer, K. B., & Jacobs, R. (2012). Bad To The Bone: Empirically Defining And Measuring Destructive Leader Behavior. *Journal Of Leadership & Organizational Studies*, 19(2), 230–255. Doi:10.1177/1548051811436327
- Tractlet, A., Romand, P., Moret, O., & Kavussanu, M. (2011). Antisocial Behavior In Soccer: A Qualitative Study Of Moral Disengagement. *International Journal Of Sport And Exercise Psychology*, 9(2), 143–155. Doi:10.1080/1612197x.2011.567105
- Tracy, S. J., Lutgen-Sandvik, P., & Alberts, J. K. (2006). Management Communication Quarterly Of Workplace Bullying. *Management Communication Quarterly*, 20, 148–185. Doi:10.1177/0893318906291980
- Triandis, H. C. (1993). Collectivism And Individualism As Cultural Syndromes. *Cross-Cultural Research*. Doi:10.1177/106939719302700301
- Triandis, H. C. (2001). Individualism-Collectivism And Personality. *Journal Of Personality*, 69(6), 907–924.



- Triandis, H. C., & Gelfand, M. J. (1998). Converging Measurement Of Horizontal And Vertical Individualism And Collectivism. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 74(1), 118–128.
- Tuzun, I. K., & Kalemci, R. A. (2012). Organizational And Supervisory Support In Relation To Employee Turnover Intentions. *Journal Of Managerial Psychology*, 27(5), 518–534. Doi:10.1108/02683941211235418
- Ucapan YAB Perdana Menteri. (2015). *Rancangan Malaysia Kesebelas 2016-2020*.
- Uddin, M. A., Rahman, M. S., & Howlader, M. H. R. (2014). Exploring The Relationship Among Transformational Leadership, Deviant Workplace Behavior And Job Performance: An Emperical Study. *ABAC Journal*, 34(1), 1–12.
- Unal, A. (2012). Deviant Teacher Behaviors And Their Influence On School Rules And Interpersonal Relationships At School. *Eurasian Journal Of Educational Research*, (49), 1–20.
- Unal, A. (2013). Teachers' Deviant Workplace Behaviors : Scale Development. *Social Behavior And Personality*, 41(4), 635–642.
- Ünal, A. F., Warren, D. E., & Chen, C. C. (2012). The Normative Foundations Of Unethical Supervision In Organizations. *Journal Of Business Ethics*, 107(1), 5–19. Doi:10.1007/S10551-012-1300-Z
- Unit Perancang Ekonomi. (2010). Bab 5 Membangun Dan Mengekalkan Modal Insan Bertaraf Dunia. In *Rancangan Malaysia Ke-10* (Pp. 194–251).
- Unit Perancang Ekonomi. (2015). *Rancangan Malaysia Ke-11 (2016-2020)*. Jabatan Perdana Menteri.
- Vadera, A. K., Pratt, M. G., & Mishra, P. (2013). Constructive Deviance In Organizations: Integrating And Moving Forward. *Journal Of Management*, 39, 1221–1276. Doi:10.1177/0149206313475816
- Van De Voorde, K., Van Veldhoven, M., & Paauwe, J. (2010). Time Precedence In The Relationship Between Organizational Climate And Organizational Performance: A Cross-Lagged Study At The Business Unit Level. *The International Journal Of Human Resource Management*, 21(10), 1712–1732. Doi:10.1080/09585192.2010.500491
- Van Der Helm, P., Stams, G.-J., Van Genabeek, M., & Van Der Laan, P. (2012). Group Climate, Personality, And Self-Reported Aggression In Incarcerated Male Youth. *Journal Of Forensic Psychiatry & Psychology*, 23(1), 23–39. Doi:10.1080/14789949.2011.633615



- Voronov, M., & Singer, J. A. (2002). The Myth Of Individualism-Collectivism: A Critical Review. *The Journal Of Social Psychology, 142*(4), 461–80. Doi:10.1080/00224540209603912
- Wachs, S. (2012). Moral Disengagement And Emotional And Social Difficulties In Bullying And Cyberbullying: Differences By Participant Role. *Emotional And Behavioural Difficulties, 17*(3-4), 347–360. Doi:10.1080/13632752.2012.704318
- Walsh, B. M., & Magley, V. J. (2014). An Empirical Investigation Of The Relationship Among Forms Of Workplace Mistreatment. *Violence And Victims, 29*(2), 363–379. Doi:10.1891/0886-6708.Vv-D-12-00172r1
- Walsh, G. (2014). Extra- And Intra-Organizational Drivers Of Workplace Deviance. *The Service Industries Journal, 34*(14), 1134–1153. Doi:10.1080/02642069.2014.939645
- Walter, J., Lechner, C., & Kellermanns, F. W. (2013). Learning Activities, Exploration, And The Performance Of Strategic Initiatives. *Journal Of Management, 34*(October). Doi:10.1177/0149206313506463
- Wang, W., Mao, J., Wu, W., & Liu, J. (2012). Abusive Supervision And Workplace Deviance: The Mediating Role Of Interactional Justice And The Moderating Role Of Power Distance. *Asia Pacific Journal Of Human Resources, 50*, 43–60. Doi:10.1111/J.1744-7941.2011.00004.X
- Wan Syamsul, A. (2015, 28 Dec). Produktiviti Kakitangan Awam Akan Terjejas Jika Buat '2 Kerja' – CUEPACS. *Astro Awani*. Retrieved From: <http://www.astroawani.com/berita-malaysia/produktiviti-kakitangan-awam-akan-terjejas-jika-buat-2kerja-cuepacs-86980>
- Warren, D. E. (2003). Constructive And Destructive Deviance In Organizations. *The Academy Of Management Review, 28*(4), 622. Doi:10.2307/30040751
- Warta Kerajaan (1993). Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tetatertib).
- Wei, F., & Si, S. (2011). Tit For Tat? Abusive Supervision And Counterproductive Work Behaviors: The Moderating Effects Of Locus Of Control And Perceived Mobility. *Asia Pacific Journal Of Management, 30*(1), 281–296. Doi:10.1007/S10490-011-9251-Y

- Welbourne, J. L., Gangadharan, A., & Sariol, A. M. (2014). Journal Of Occupational Health Psychology Ethnicity And Cultural Values As Predictors Of The Incivility Ethnicity And Cultural Values As Predictors Of The Occurrence And Impact Of Experienced Workplace Incivility. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 1–13.
- Wellen, J. M., & Neale, M. (2014). Deviance, Self-Typicality, And Group Cohesion: The Corrosive Effects Of The Bad Apples On The Barrel. *Small Group Research*, 37, 165–186. Doi:10.1177/1046496406286420
- Wexler, M. N. (2006). Of Human Values Successful Resume Fraud: Conjectures On The Origins. *Journal Of Human Values*, 12, 137–152. Doi:10.1177/097168580601200203
- Wheeler, A. R., Halbesleben, J. R. B., & Whitman, M. V. (2013). The Interactive Effects Of Abusive Supervision And Entitlement On Emotional Exhaustion And Co-Worker Abuse. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, N/A–N/A. Doi:10.1111/Joop.12034
- White, J., Bandura, A., & Bero, L. A. (2009). *Moral Disengagement In The Corporate World. Accountability In Research* (Vol. 16). Doi:10.1080/08989620802689847
- White-Ajmani, M. L., & Bursik, K. (2014). Situational Context Moderates The Relationship Between Moral Disengagement And Aggression. *Psychology Of Violence*, 4(1), 90–100. Doi:10.1037/A0031728
- Wilks, D. D. C. (2005). Perceptions Of Deviant Behaviour In The Workplace. *International Journal Of Management, Knowledge And Learning*, 1(2), 217–230.
- Wilson, J., Ward, C., & Fischer, R. (2013). Beyond Culture Learning Theory: What Can Personality Tell Us About Cultural Competence? *Journal Of Cross-Cultural Psychology*, 44, 900–927. Doi:10.1177/0022022113492889
- Wood, S., Van Veldhoven, M., Croon, M., & De Menezes, L. M. (2012). Enriched Job Design, High Involvement Management And Organizational Performance: The Mediating Roles Of Job Satisfaction And Well-Being. *Human Relations*, 65(4), 419–445. Doi:10.1177/0018726711432476
- Wu, Tsung-Yu And Hu, C. (2009). Abusive Supervision And Employee Emotional Exhaustion: Dispositional Antecedents And Boundaries. *Group & Organization Management*, 34, 143–169. Doi:10.1177/1059601108331217

- Wu, L.-Z., Zhang, H., Chiu, R. K., Kwan, H. K., & He, X. (2013). Hostile Attribution Bias And Negative Reciprocity Beliefs Exacerbate Incivility's Effects On Interpersonal Deviance. *Journal Of Business Ethics, 120*(2), 189–199. Doi:10.1007/S10551-013-1658-6
- Yildirim, A., Unal, A., & Surucu, A. (2013). Incivil behaviours at school: scale development. *International Journal of Academic Research, 5*(3), 154–158. <http://doi.org/10.7813/2075-4124.2013/5-3/B.24>
- Yaman, S. (2013). Supervision And The Roles Of Supervisors Within The Context Of Preservice Teacher Education In Turkey. *International Journal Of Academic Research, 5*(5), 227–232. Doi:10.7813/2075-4124.2013/5-5/B.34
- Yang, J., & Diefendorff, J. M. (2009). The Relations Of Daily Counterproductive Workplace Behavior With Emotions, Situational Antecedents, And Personality Moderators: A Diary Study In Hong Kong. *Personnel Psychology, 62*, 259–295. Doi:10.1111/J.1744-6570.2009.01138.X
- You, S., O'malley, M. D., & Furlong, M. J. (2014). Preliminary Development Of The Brief-California School Climate Survey: Dimensionality And Measurement Invariance Across Teachers And Administrators. *School Effectiveness & School Improvement, 25*(1), 153–173. Doi:10.1080/09243453.2013.784199
- Yu, D. F., D. T. Lee, and J. Woo. 2004. Issues And Challenges Of Instrument Translation. *Western Journal of Nursing Research 26*: 307-320.
- Yisof, B. & Tumirah, J. (2011) Pelaksanaan Program Induksi Guru Permulaan di Sekolah Kebangsaan Zon Skudai, Johor Bahru. *Journal of Educational Management, 3*, 70-88.
- Yusof, B. & Bibi Sakinah, H. K. (2011). Kerja berpasukan dalam kalangan guru Sekolah Kebangsaan Parit Setongkat Muar. Universiti Teknologi Malaysia.
- Zdaniuk, A., & Bobocel, D. R. (2012). Vertical Individualism And Injustice : The Self-Restorative Function Of Revenge. *European Journal Of Social Psychology, 42*, 640–651.
- Zellars, K. L., Tepper, B. J., & Duffy, M. K. (2002). Abusive Supervision And Subordinates ' Organizational Citizenship Behavior. *Journal Of Applied Psychology, 87*(6), 1068–1076. Doi:10.1037//0021-9010.87.6.1068
- Zhao, X., Lynch Jr., J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron And Kenny: Myths And Truths About Mediation Analysis. *Journal Of Consumer Research, 37*(2), 197–206. Doi:10.1086/651257

Zoghbi-Manrique-De-Lara, P. (2009). Do Unfair Procedures Predict Employees' Ethical Behavior By Deactivating Formal Regulations? *Journal Of Business Ethics*, 94(3), 411–425. Doi:10.1007/S10551-009-0273-Z

Zoghbi-Manrique-De-Lara, P., & Suárez-Acosta, M. A. (2013). Employees' Reactions To Peers' Unfair Treatment By Supervisors: The Role Of Ethical Leadership. *Journal Of Business Ethics*, 122(4), 537–549. Doi:10.1007/S10551-013-1778-Z

Zuber, F., & Kaptein, M. (2013). Painting With The Same Brush? Surveying Unethical Behavior In The Workplace Using Self-Reports And Observer-Reports. *Journal Of Business Ethics*. Doi:10.1007/S10551-013-1920-Y

