

## WHITSLEBLOWING: ISU DAN KEPENTINGANNYA KEPADA ORGANISASI

Oleh:

Noor Faizzah Dollah ([d.faizzah@uum.edu.my](mailto:d.faizzah@uum.edu.my))

Zawiyah Mohd Zain ([zmzain@uum.edu.my](mailto:zmzain@uum.edu.my))

Muslimin Wallang ([muslimin@uum.edu.my](mailto:muslimin@uum.edu.my))

### Abstrak

*Kakitangan awam adalah golongan yang menawarkan perkhidmatan kepada orang awam dan akan menunjukkan gambaran sebenar imej sesebuah kerajaan. Untuk memastikan kecekapan dan keberkesanan dalam menawarkan perkhidmatan, kakitangan awam mesti berpegang teguh kepada peraturan dan undang-undang yang telah dikeluarkan oleh kerajaan. Walaupun kerajaan telah banyak mewujudkan dan melaksanakan dasar-dasar tertentu dan cuba untuk menanam nilai-nilai murni di kalangan pegawai awam seperti "Bersih, Cekap, Amanah", "Kepimpinan Melalui Teladan", dan "Tonggak 12", namun laporan mengenai perbuatan tidak beretika dan tindakan yang bersalahan atau bertentangan dengan peraturan dan undang-undang masih lagi berleluasa. Dalam masyarakat demokrasi, kepercayaan terhadap kerajaan dan perkhidmatan awam yang diberikan kepada orang awam menjadi satu komponen penting dalam sistem sosio-politik negara. Kepercayaan terhadap kakitangan awam juga menjadi semakin penting disebabkan golongan ini memainkan peranan utama dalam memberikan perkhidmatan dan memenuhi kehendak awam. Kepercayaan ini menyebabkan mereka perlu memiliki sifat yang baik dan reputasi yang bagus dalam menyediakan perkhidmatan dan bantuan yang terbaik kepada orang awam sehingga mencapai tahap kecekapan, keadilan, kejujuran dan sebagainya dalam perkhidmatan awam. Berdasarkan laporan media terdapat kes penyelewengan dan salahguna kuasa yang berlaku melibatkan kakitangan awam seperti pegawai polis, pegawai kastam, pegawai penguatkuasaan dan sebagainya. Mereka ini sentiasa berhadapan atau berhubungan secara langsung dengan orang awam dan keadaan ini menyebabkan tingkah laku mereka sentiasa diperhatikan. Kertas kerja ini akan melihat kepada konsep whistleblowing secara umum dan seterusnya melihat kepada faktor-faktor yang tidak menggalakkan whistleblowing dalam sesebuah organisasi. Kertas kerja ini juga akan melihat kepada kepentingan dan kesan yang diperolehi oleh whistleblower serta cadangan untuk menggalakkan lagi amalan whistleblowing di dalam sesebuah organisasi ke arah mencapai kecemerlangan.*

# WHITSLEBLOWING: ISU DAN KEPENTINGANNYA KEPADA ORGANISASI

Oleh:

Noor Faizzah Dollah ([d.faizzah@uum.edu.my](mailto:d.faizzah@uum.edu.my))

Zawiyah Mohd Zain ([zmzain@uum.edu.my](mailto:zmzain@uum.edu.my))

Muslimin Wallang ([muslimin@uum.edu.my](mailto:muslimin@uum.edu.my))

## PENDAHULUAN

Kerajaan telah banyak mewujudkan dan melaksanakan dasar-dasar tertentu dan cuba untuk menanam nilai-nilai murni di kalangan pegawai awam seperti “Bersih, Cekap, Amanah”, “Kepimpinan Melalui Teladan”, dan “Tonggak 12”, namun laporan mengenai perbuatan tidak beretika dan menyalahi undang-undang masih lagi berleluasa. Keadaan ini adalah merupakan suatu pembaziran, pemalsuan dan ia sangat berbahaya kepada orang awam terutamanya di dalam pengurusan dan pentadbiran negara. Untuk mengatasi masalah ini, tindakan memberitahu kepada organisasi mengenai salah laku yang berlaku di dalam organisasi adalah penting. ‘Whistleblowing’ merupakan salah satu tindakan positif yang harus di galakkan di dalam organisasi. Oleh itu, organisasi yang ingin menggalakkan ‘whistleblowing’ perlu jelas di dalam memberikan perlindungan kepada ‘whistleblower’ iaitu orang yang mendedahkan perlakuan dan tingkahlaku yang tidak beretika di dalam sesebuah organisasi daripada rangsangan atau tindakbalas daripada pihak yang melakukan perkara yang tidak beretika di dalam organisasi. Bagi organisasi yang tidak menggalakkan wujudnya ‘whistleblowing’ pula, mereka perlu memberi pertimbangan atau menilai semula dasar tersebut. Organisasi dan kerajaan perlu mengetahui dan berusaha untuk mengatasi masalah salah laku dan tindakan tidak beretika ini secara lebih berkesan. Oleh itu, ‘whistleblowing’ dikatakan merupakan satu alat yang berkesan bagi mengatasi masalah ini ke arah mewujudkan pengurusan pekerja yang lebih efektif dan juga kepada pengurusan organisasi. Selain itu, ia turut membantu organisasi memiliki imej yang baik dan di samping dapat meningkatkan produktiviti kerja.

Namun begitu, amalan ‘whistleblowing’ di Malaysia masih belum dapat diterima dan diamalkan sepenuhnya sama ada di sektor awam atau swasta. Hal ini sedikit sebanyak dipengaruhi oleh budaya masyarakat yang tidak suka berterus terang, tidak mahu mengambil risiko dan takut terhadap kesan yang akan dihadapi kelak. Ini kerana setiap laporan atau aduan yang dikemukakan perlu mempunyai butir-butir individu yang melaporkannya. Fenomena ini menyebabkan mereka lebih senang menulis surat layang untuk mendedahkan amalan-amalan yang kurang baik atau bersalahan daripada menggunakan saluran yang disediakan di dalam sesebuah organisasi atau dalam konteks yang lebih luas dalam negara melalui agensi atau badan-badan tertentu. Justeru itu, kertaskerja ini akan melihat faktor-faktor utama yang menyebabkan masyarakat kita lebih suka berdiam diri ataupun tidak berterus terang tentang kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh seseorang pekerja di dalam sesebuah organisasi dan juga

meneliti kesan-kesan yang pernah diterima ke atas individu yang pernah mengambil inisiatif melaporkan atau mendedahkan amalan yang salah atau yang tidak beretika di dalam sesebuah organisasi.

## DEFINISI WHISTLEBLOWING

Terdapat pelbagai definisi whistleblowing yang diketengahkan oleh para sarjana. Menurut Near and Miceli (1984), 'Whistleblowing' didefinisikan sebagai pendedahan oleh ahli organisasi sama ada oleh mereka yang masih bekerja atau telah meletak jawatan terhadap tingkahlaku yang bertentangan, tidak bermoral atau tindakan yang tidak sah di dalam organisasi, kepada orang perseorangan atau organisasi yang boleh memberi kesan kepada tindakan tersebut. 'Whistleblowing' melibatkan tiga perkara iaitu (1) seseorang melakukan aktiviti yang tidak beretika (2) orang yang melihat tingkahlaku tersebut serta melaporkannya dan (3) orang yang menerima laporan salahlaku tersebut (Near dan Mceli, 1996).

Merujuk kepada Vinten (2002), 'Whistleblowing' merupakan tindakan memberitahu kepada organisasi tentang perbuatan yang bersalahan atau tidak beretika yang mempunyai nilai moral yang rendah, merbahaya, tidak diingini serta boleh memusnahkan dan membazir. Menurut Jaafar Muhamad et al (2000), 'whistleblowing' merujuk kepada tindakan individu yang melaporkan gelagat tidak beretika majikan mereka kepada pihak lain yang mempunyai kuasa untuk mengambil tindakan bagi membetulkan keadaan.

Glazer dan Glazer (1989) telah membahagikan 'whistleblower' kepada dua bahagian iaitu dalaman (internal) dan luaran (external). 'Whistleblowing' dalaman merujuk kepada satu proses di mana pekerja bertindak melakukan pendedahan terhadap tingkahlaku dan kegiatan yang tidak beretika yang berlaku di dalam organisasi sementara 'whistleblowing' luaran merujuk kepada saluran di luar organisasi yang turut membuat pendedahan terhadap sebarang tingkahlaku dan aktiviti yang tidak beretika. Saluran-saluran luaran ini adalah seperti pihak akhbar, televisyen dan kumpulan berkepentingan awam.

Elliston et al (1985) menyatakan;

*An act of whistleblowing occurs when "an individual performs an action or series of action intended to make information public; the information is made a matter of public record; the information is about possible or actual, nontrivial wrongdoing in organization; and the individual who performs the action is a member or former member of the organization.*

'Whistleblower' pula ialah individu yang mendedahkan atau melaporkan aktiviti yang tidak sah atau tidak beretika di dalam organisasi kepada pihak tertentu.

## **DEFINISI ETIKA**

Etika adalah satu prinsip betul atau salah yang diterima oleh sekumpulan individu ataupun masyarakat. Etika kerja pula adalah prinsip-prinsip moral yang ditetapkan oleh sesebuah organisasi bagi mengawal tingkah laku pekerja atau ahli organisasi tersebut. Etika juga adalah satu bentuk kawalan bagi memastikan perlakuan pekerja sentiasa selaras dengan system nilai sesebuah organisasi. (INTAN, 1994).

Sebarang perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang adalah dianggap tidak bermoral atau tidak beretika. Namun terdapat beberapa perbuatan yang tidak beretika yang tidak diletakkan sebagai salah di sisi undang-undang yang mana ia hanya dianggap menyalahi peraturan setempat dalam organisasi sahaja. Namun disebabkan perkara-perkara demikian mungkin bersifat peribadi terdapat pekerja dalam organisasi telah membudayakan perbuatan tidak beretika tersebut. Bagi segelintir pekerja yang lain pula walaupun mereka tidak melakukan perbuatan tersebut tetapi mereka selalunya mengambil sikap tidak peduli atau tidak mengengahkan perbuatan tersebut kerana tidak suka untuk mencampuri urusan orang lain apatah lagi rakan sekerja yang mana ditakuti mungkin menjejaskan reputasi mereka ataupun sesetengahnya takut untuk mengambil risiko. Perbuatan yang tidak beretika yang selalunya wujud dalam organisasi adalah seperti menggunakan status, jawatan, peralatan pejabat dan lain-lain untuk kepentingan sendiri.

## **FAKTOR-FAKTOR YANG TIDAK MENGGALAKKAN 'WHISTLEBLOWING'**

Masyarakat Malaysia yang majoritinya terdiri daripada kaum Melayu merupakan kaum yang sinonim dengan ketinggian budi bahasa dan nilai-nilai murni. Namun sejajar dengan peredaran zaman dan perubahan persekitaran, semua keadaan itu terhakis sedikit demi sedikit. Akibatnya berlaku pelbagai perkara yang tidak sepatutnya sama ada di dalam keluarga, organisasi ataupun masyarakat.

Perbincangan ini akan merujuk kepada organisasi yang mana setiap organisasi yang diwujudkan untuk menjana pendapatan dan pekerjaan biasanya mempunyai peraturan dan nilai tertentu yang sepatutnya diikuti dan biasanya peraturan yang diwujudkan adalah berasaskan kepada nilai murni yang diterima bersama oleh ahli organisasi. Namun disebabkan pekerja yang tidak menghayati nilai-nilai tersebut berlakulah beberapa perkara yang melanggar peraturan atau perkara yang tidak beretika. Berdasarkan kepada kajian yang dilakukan ke atas salah sebuah organisasi awam iaitu Jabatan Kastam Di Raja Malaysia di negeri Kedah dan Perlis di dapati bahawa daripada 153 orang responden yang terlibat

hanya 30.7 peratus (47 orang) sahaja yang pernah melaporkan tentang perbuatan yang tidak beretika yang wujud di dalam organisasi. Ini menunjukkan walaupun 'whistleblowing' merupakan tindakan yang baik dan positif tetapi penerimaanya di kalangan masyarakat kita masih rendah.

Seterusnya, kajian juga melihat apakah faktor yang menyebabkan kebanyakan responden yang terlibat tidak tampil untuk membuat aduan berkenaan dengan perlakuan yang tidak beretika atau menyalahi undang-undang. Antara faktor tersebut ialah mereka merasakan bukan sebagai satu tanggungjawab untuk melaporkan perkara yang tidak sah atau yang tidak beretika yang berlaku dalam organisasi mereka iaitu min skor tertinggi 3.92 dan 3.84 (setuju) iaitu mereka tidak mempunyai bukti yang kukuh seperti yang terdapat di dalam jadual di bawah. Ini menunjukkan di dalam organisasi berkenaan ataupun organisasi lain atau masyarakat kita sendiri belum lagi mempunyai kesedaran tentang betapa pentingnya untuk menghapuskan perkara-perkara yang tidak beretika di dalam organisasi.

#### Faktor yang Tidak Menggalakkan Responden Membuat Laporan

Item	N	Min	Std. Deviation
Perkara tersebut telah dilapor oleh orang lain	106	3.24	0.98379
Tidak mempunyai bukti yang kukuh	106	<b>3.84</b>	0.82965
Merasakan bahawa tidak ada apa yang boleh dilakukan untuk memperbaiki keadaan	106	3.26	1.04473
Tidak mahu menyusahkan penyelia dan teman sekerja	106	3.46	1.07946
Merasakan bukan tanggungjawab untuk melaporkannya	106	<b>3.92</b>	0.90625
Bimbang akan menghadapi kesan buruk	106	3.10	1.05946
Bimbang identiti akan diketahui ramai	106	3.05	1.11978

(Zawiyah Mohd Zain et.all (2004). Laporan Kajian: Pengalaman, Persepsi dan Faktor Penggalak 'Whistleblowing' Di Kalangan Pegawai Kastam Kedah dan Perlis)

Pihak pengurusan atasan sesebuah organisasi harus memainkan peranan penting iaitu menggalakkan 'whistleblowing' di dalam organisasi masing-masing. Peraturan dan prosedur mengenai 'whistleblowing' mestilah diwujudkan dan dijelaskan dengan terperinci kepada semua ahli di dalam organisasi supaya mereka terdorong untuk mendedahkan amalan-amalan yang tidak baik di dalam organisasi masing-masing. Selain itu, pihak organisasi juga boleh memberi inisiatif tertentu kepada mereka yang terlibat mendedahkan amalan yang tidak baik di dalam organisasi supaya ia dapat memberi dorongan kepada individu-individu yang lain. Sebagai contoh organisasi kastam telah pun mewujudkan peraturan dan prosedur tentang 'whistleblowing' di dalam organisasi iaitu melalui perintah tetap perjawatan yang bertarikh 21 Julai 2004 yang bertajuk peranan penggerak etika (whistleblower) di Jabatan Kastam Diraja Malaysia. Perintah tetap perjawatan tersebut memberi panduan yang jelas tentang prosedur untuk membuat aduan secara dalaman dan juga faedah yang akan diperolehi. Organisasi ini juga mewujudkan beberapa inisiatif untuk mereka yang bertindak mendedahkan amalan yang tidak baik (whistleblower) antaranya mereka akan dipertimbangkan untuk kenaikan pangkat, sijil penghargaan dan keutamaan untuk menghadiri kursus-kursus tertentu.

Berdasarkan kajian yang dilakukan ke atas organisasi kastam negeri Kedah dan Perlis di dapati kebanyakan responden lebih cenderung membuat aduan berkaitan tingkahlaku yang tidak beretika ini kepada pihak dalaman organisasi berbanding pihak luar seperti Badan Pencegah Rasuah (BPR), Biro Pengaduan Awam (BPA) dan media. Sehubungan itu, keperluan untuk mewujudkan prosedur aduan dalaman adalah penting bagi menggalakkan 'whistleblowing' di dalam organisasi.

#### Individu yang ditemui untuk Melaporkan Kes Tersebut

Item		Kekerapan	Peratusan
Individu yang ditemui untuk melaporkan kes	Teman sekerja	11	23.4
	Penyelia bahagian	20	42.6
	Pengurusan atasan	22	46.8
	Ahli keluarga atau kawan	1	2.1
	Wakil rakyat	1	2.1
	Media	3	6.4
	BPR	1	2.1
	BPA		

(Zawiyah Mohd Zain et.all (2004). Laporan Kajian: Pengalaman, Persepsi dan Faktor Penggalak 'Whistleblowing' Di Kalangan Pegawai Kastam Kedah dan Perlis)

Merujuk kepada jadual di atas, majoriti individu yang ditemui untuk melaporkan kes kepada pengurusan atasan adalah sebanyak 46.8% diikuti dengan penyelia bahagian iaitu 42.6% dan teman sekerja sebanyak 23.4%. Ini menunjukkan mereka lebih selesa dengan pihak dalaman berbanding dengan pihak luar seperti BPR, BPA dan media yang hanya menunjukkan peratusan yang kecil.

## **KESAN WHISTLEBLOWING**

'Whistleblowing' boleh mewujudkan kesan positif dan juga negatif kepada organisasi dan individu atau pekerja dalam organisasi tersebut. Antara kesan positif ialah organisasi dapat menghapuskan segala bentuk amalan negatif atau perbuatan yang sama ada bersalahan dengan undang-undang ataupun tidak beretika. Hasilnya akan mewujudkan organisasi yang lebih cekap, berkualiti dan memenuhi kehendak masyarakat. Bagi inividu pula mereka yang bertindak mendedahkan amalan yang tidak baik akan dihargai oleh pihak organisasi dan juga rakan seperjuangan yang lain kerana mereka bukan sahaja setakat menyelamatkan maruah organisasi tetapi juga pekerja dalam organisasi itu sendiri. Selain itu juga, penghargaan yang mereka terima daripada pihak organisasi ini akan memberikan galakan kepada pekerja yang lain untuk sama-sama tampil ke hadapan mendedahkan perbuatan yang tidak sah atau tidak beretika.

Manakala kesan negatif yang dapat dilihat hasil daripada kajian yang dijalankan ialah ianya lebih fokus kepada individu yang membuat laporan itu sendiri. Oleh kerana negara kita tidak terdapat undang-undang berkaitan 'whistleblowing' yang boleh memberi perlindungan kepada mereka yang bertindak mendedahkan amalan yang tidak beretika ini, di dapati mereka yang membuat aduan adalah terdedah kepada bahaya. Antaranya berkemungkinan mereka ini akan diugut atau menerima kesan lain daripada individu yang melakukan kesalahan di mana nama mereka didedahkan. Selain itu, sekiranya mereka yang melakukan kesalahan merupakan pihak atasan berkemungkinan juga 'whistleblower' ini akan di diskriminasikan atau kedudukan mereka dalam organisasi akan tergugat. Berdasarkan kajian yag dilakukan ke atas organisasi Kastam di negeri Kedah dan Perlis, di dapati bahawa antara kesan utama yang terpaksa dihadapi setelah membuat aduan ialah mereka akan diugut oleh pihak-pihak yang merasa terancam dengan tindakan mendedahkan amalan yang tidak beretika ini.

**Kesan Daripada Tindakan Membuat Laporan Aktiviti  
yang Tidak Beretika atau Tidak Sah**

Item (kesan)	N	Min	Std. deviation
Mendapat lebih banyak masalah	47	3.38	0.82233
Tidak ada tindakan yang diambil ke atas perkara tersebut	47	3.21	0.90737
Tindakan telah diambil untuk saya mendapat ganti rugi daripada apa yang telah dilalui	47	3.27	1.01515
Keputusan terhadap aktiviti tersebut masih tidak dapat diputuskan	47	3.19	0.96995
Teman sekerja tidak bergembira dengan tindakan tersebut	47	2.89	0.96084
Penyelia bahagian kurang selesa dengan tindakan tersebut	47	3.29	0.99815
Penyelia atasan kepada penyelia saya tidak bergembira dengan tindakan tersebut	47	3.25	1.03142
Diugut kerana membuat laporan tersebut	47	<b>3.68</b>	1.14410

(Zawiyah Mohd Zain et.all (2004). Laporan Kajian: Pengalaman, Persepsi dan Faktor Penggalak 'Whistleblowing' Di Kalangan Pegawai Kastam Kedah dan Perlis)

### **LANGKAH UNTUK MENGGALAKKAN WHISTLEBLOWING**

Untuk menggalakkan lebih ramai pekerja dalam organisasi bertindak mendedahkan aktiviti tidak sah atau tidak beretika beberapa perkara perlu dilakukan. Antaranya adalah seperti berikut:

#### **a) Memberi Pendedahan Tentang Peranan Penggerak Etika**

Pihak pengurusan sesebuah organisasi perlu memberi pendedahan yang meluas tentang peranan dan tanggungjawab sebagai seorang penggerak etika kepada organisasi dan masyarakat. Pendedahan ini penting supaya mereka membuat aduan kepada saluran yang betul iaitu mengikut prosedur yang telah ditetapkan. Ini bertujuan untuk memastikan setiap aduan yang dibuat mendapat perlindungan sepenuhnya di samping memperolehi faedah-faedah lain seperti

sijil penghargaan, pertimbangan untuk kenaikan pangkat dan keutamaan menghadiri kursus-kursus tertentu.

#### **b) Mengumumkan Tindakan Kes Yang Telah Selesai Disiasat.**

Pihak pengurusan organisasi perlu mengambil tindakan segera untuk membuat penyiasatan sekiranya menerima laporan dan aduan daripada pekerja dan seterusnya organisasi perlu mengemukakan dan memaklumkan kepada semua kakitangan organisasi terhadap keputusan yang telah dibuat supaya mereka tahu sejauhmana tindakan telah diambil berhubung sesuatu kes yang telah dilaporkan. Perkara ini penting bagi tujuan memastikan organisasi benar-benar serius dalam menangani perkara tidak baik dan memberikan penghargaan kepada mereka yang membuat laporan.

#### **c) Aspek Perlindungan**

Langkah memberi perlindungan kepada pihak yang membuat aduan (whistleblower) sangat penting untuk mengetahui sejauhmana perlindungan yang diberikan terutamanya daripada aspek undang-undang untuk memberi keyakinan bahawa mereka akan terselamat dan dilindungi daripada sebarang kesan buruk akibat daripada aduan yang dilaporkan. Dengan adanya aspek perlindungan ini akan menggalakkan lagi penglibatan pekerja untuk melaporkan kegiatan yang tidak beretika dan menyalahi undang-undang.

#### **d) Tidak Mendedahkan Identiti 'Whistleblower'**

Sekiranya identiti mereka yang melaporkan tidak didedahkan atau dihebahkan kepada umum, berkemungkinan mereka menerima kesan buruk adalah berkurangan dan dengan ini akan dapat memberikan lebih keyakinan untuk mereka membuat laporan tentang aktiviti tidak sah atau tidak beretika dalam sesebuah organisasi pada masa akan datang.

#### **e) Mempermudahkan Prosedur Aduan**

Cadangan mempermudah sistem aduan yang sedia ada dari segi prosedur dan peraturan sangatlah digalakkan. Selain itu, prosedur aduan ini perlu diperluaskan ke semua organisasi awam supaya memudahkan proses aduan dilakukan pada saluran yang betul dan sepatutnya. Keadaan ini akan menggalakkan 'whistleblowing' di samping membantu meningkatkan produktiviti organisasi dan dapat memperbaiki kecekapan dan keberkesanan organisasi.

Memandangkan Perdana Menteri Malaysia Y.A.B Dato' Seri Abdullah bin Ahmad Badawi menjadikan integriti sebagai salah satu agenda utama dalam pengurusan pentadbirannya dengan cara meningkatkan tahap integriti di kalangan penjawat awam, jabatan-jabatan kerajaan seharusnya mengambil inisiatif seperti Jabatan Kastam Diraja Malaysia untuk mewujudkan sistem aduan dalaman yang tersendiri untuk menggalakkan 'whistleblowing' di kalangan kakitangan awam dan seterusnya menghapuskan aktiviti-aktiviti seperti penyelewengan, salahguna kuasa, rasuah dan sebagainya.

#### **f) Mewujudkan Akta**

Untuk menghapuskan aktiviti yang tidak beretika atau tidak sah dalam organisasi, pihak kerajaan harus mewujudkan akta atau undang-undang untuk memberi perlindungan kepada 'whistleblower'. Dengan adanya akta dan undang-undang, kegiatan 'whistleblowing' dapat dipertingkatkan tanpa rasa takut dan bimbang terhadap kesan yang akan diperolehi.

#### **KESIMPULAN**

'Whistleblowing' bertujuan untuk meningkatkan kecekapan dan keberkesanan organisasi di samping meningkat produktiviti organisasi dan seterusnya negara. Amalan ini sepatutnya menjadi satu amalan penting kepada masyarakat dalam usaha meningkatkan akuntabiliti para pekerja khususnya kakitangan awam di negara ini. Oleh itu, organisasi awam dan juga swasta seharusnya mementingkan dan menggalakkan amalan ini di dalam organisasi dengan mewujudkan prosedur aduan dalaman yang jelas untuk kakitangan awam mahupun swasta bagi memastikan setiap aduan akan diambil tindakan dan juga bagi menjamin keselamatan mereka yang membuat aduan. Seajar dengan itu, dapatlah dikatakankan bahawa amalan 'whistleblowing' merupakan satu amalan yang baik dan dapat membantu organisasi mewujudkan budaya kerja yang beretika yang amat diperlukan dalam suasana ledakan teknologi dan sosial yang semakin kompleks kini.

## BIBLIOGRAFI

All-out War on Corruption. 13 August 2003. New Straits Time.

Barnet, T.R., Cochran, D. and Taylor, G.S. (1992). "The Internal Disclosure Policies of Private Sector Employees: An Initial Look at Their Relationships to Employee Whistleblowing. **Journal of Business Ethics**. 12: 1-16; 127-139.

Blau, P. (1964). **Exchange and Power in Social Life**. New York: Wiley.

Brujins.C. (2002), Encouraging Whistleblowing as a Crisis Prevention Strategy. IFSAM Concerence. [Http://www.ifsam.org/2002/general-management](http://www.ifsam.org/2002/general-management)

**Buletin BPR**, Julai 1997.

Burton, B.K and Near, Janet, P. (1995). "Estimating the Incidence of Wrongdoing and Whistleblowing: Results of a Study Using Randomized Response Technique. **Journal of Business Ethics**. 14: 17-30.

David B.R (1997); **Some Definitions of Key Ethics Concepts**  
[www.scicom.lth.se/fmet/ethics\\_03.html](http://www.scicom.lth.se/fmet/ethics_03.html)

Dozier, J.B., Micelli M.P. (1985). "Potential predictors of whistleblowing: A prosocial behavior perspective." **Academy of Management Review**, 10,:823-836.

Glazer, MP and Glazer PM (1989). **The Whistleblowers: Exposing Corruption in Government and Industry**. Basic Books, New York Publication.

Graham, J. (1986). "Principled organizational dissent: A theoretical essay." In B.Staw and L.Cummings (Eds). **Research in Organizational Behavior**. ( 1-52). Greenwich, CT: JAI.

Greenberger, D.B., Miceli, M.P. and Cohen, D.J. (1987). "Oppc donists and Group Norms: The Reciprocal Influence of Whistle-blowers and Co-workers." **Journal of Business Ethics**, 6: 527-542.

Hirschman, A. O. (1970). **Exit, Voice and Loyalty**. Cambridge: Harvard University Press.

Institut Tadbiran Awam Negara. (1994). **Citra Karya Falsafah, Nilai dan Etika dalam Perkhidmatan Awam..**Kuala Lumpur:INTAN

Jaafar Muhamad, Mohd Hizam Hanafiah dan Zafir Mohd Makhbul. (2000). **Pengantar Pengurusan**. Leeds Piblications:Kuala Lumpur

- Keenan, J.P. (1990). "Upper-level managers and Whistleblowing: Determinants of Perceptions of Company Encouragement and Information About Where to Blow the Whistle." **Journal of Business and Psychology**, 5: 223-235.
- Keenan, J.P. (1995) Whistleblowing & the First-Level Manager: Determinants of Feeling Obligated to Blow the Whistle. **Journal of Social Behavior and Personality**, 10(30): 571-584.
- Kolarske and Aldrich. (1980). "Exit, Voice and Silence: Consumers' and Managers' Response to Organizational Decline." **Organizational Studies**, 1: 41-58.
- Koleksi Berita Rasuah**. Jan/Feb/Mac, 1997.
- Larmer, R.A. (1992). "Whistleblowing and Employee Loyalty." **Journal of Business Ethics**, 11: 125-128.
- Miceli, M, Near, J.P. (1985). "Characteristics of Organizational Climate and Perceived Wrongdoing Associated with Whistle-blowing Decision." **Personnel Psychology**, 38: 525-544.
- Miceli, M.P, & Near J.P. (1984). " The Relationships Among Beliefs, Organizational Position and Whistleblowing. A Discriminant Analysis." **Academy of Management Journal**, 27: 687-705
- Micelle, P., & Janet N.P. (1992). **Blowing the Whistle: The Organizational and Legal Implications for Companies and Employees**. New York: Lexington Books.
- Near J.P. and Micelli M.P. (1988). "Individual and Situational Correlates of Whistleblowing." **Personnel Psychology**, 41: 267-281
- Near J.P. Micelli M.P. (1985). "Organizational Dissidence: The case of whistleblowing." **Journal of Business Ethics**, 4:1-6.
- Perintah Tetap perjawatan bilangan 49. (2001) Kod Etika dan Tatakelakuan Kastam. Malaysia: Jabatan Kastam dan Eksais Diraja Malaysia
- Perintah Tetap Perjawatan Bilangan 56. (2004) Peranan Penggerak Etika di Kastam Diraja Malaysia. Malaysia: Kastam Diraja Malaysia.
- Randall, D.M. and A.M. Gibson. (1991). "Ethical Decision Making in the Medical Profession." **Journal of Business Ethics**, 10: 111-122.
- Rasuah: 21 Pendidik Kena Tahan. 14 Julai 2000. Berita harian.

- Sabitha Marican dan Rusniah Ahmad. (1995). **Laporan Kajian: The Perception of Government Employees towards Whistleblowing**. Sintok. Kedah:Universiti Utara Malaysia.
- Sabitha Marican dan Zalinah Ahmad. (1999). **Laporan Kajian: The Trend and Consequences of Whistleblowing Amongst Police Officials in Kedah**. Sintok. Kedah: Universiti Utara Malaysia.
- Sekaran U. (2003). **Research Methods For Business** (4<sup>th</sup> Edition).New York:John Wiley & Sons Inc.
- Tiga belas Kakitangan Kastam dibuang Kerja Kerana Lakukan 'Kemunggaran'. 2 Februari 2003. Utusan Malaysia.
- Near, JP and Miceli, MP (1996). "Whistleblowing: Myth and Reality." **Journal of Management**, 22: 507-526.
- Vinten, G. (2000). "Whistleblowing Towards Quality". **The TQM Magazine**, 12: 166-171.
- Vinten, G (1992) "Whistleblowing: Corporate Help or Hindrance?" **Journal Management Decision**, Vol 30. No 1.
- Vinten, G (1994) **Whistleblowing Subversion or Corporate Citizenship?**. Paul Chapman Publisher.
- Zawiyah Mohd Zain, Noor Faizzah Dollah dan Muslimin Wallang (2005). **Laporan Kajian: Pengalaman, Persepsi dan Faktor Penggalak 'Whistleblowing' Di Kalangan Pegawai Kasta Kedah Dan Perlis**. Sintok, Kedah, Universiti Utara Malaysia.