

# SIKAP TERHADAP PENGURUS WANITA: KAJIAN DALAM KALANGAN PELAJAR JURUSAN PERNIAGAAN

(ATTITUDES TOWARD WOMEN MANAGERS: A STUDY AMONG BUSINESS  
MAJOR STUDENTS)

Safiek Mokhlis<sup>1</sup>  
Nur Atikah Mohd Adzhar<sup>2</sup>

## Abstrak

*Makalah ini mengkaji sikap terhadap pengurus wanita dalam kalangan pelajar jurusan perniagaan. Tinjauan soal selidik yang mengandungi Women as Managers Scale (WAMS) telah diisi oleh 297 pelajar tahun akhir jurusan perniagaan di sebuah universiti awam di Malaysia. Pelajar lelaki secara konsisten menilai pengurus wanita lebih rendah berbanding pelajar perempuan dari segi keupayaan, penerimaan dan halangan. Pelajar Melayu menilai keupayaan wanita sebagai pengurus lebih rendah berbanding pelajar bukan Melayu. Kajian ini juga mendapati wujudnya perbezaan yang signifikan dalam sikap terhadap pengurus wanita antara pelajar daripada jurusan perniagaan yang berbeza.*

**Kata Kunci:** Pelajar, sikap, pengurus wanita, Malaysia.

## Abstract

*This paper examines attitudes toward women managers among of business major students. A questionnaire survey consisting of Women as Managers Scale (WAMS) was completed by 297 senior business students of a public university in Malaysia. Male students consistently rated the female managers lower than did female students in terms of ability, acceptance and barrier. Malay students rated the ability of women as managers lower than did non-Malay students. The study also found that there were significant differences in attitudes toward women managers between students of different business majors.*

**Keyword:** Students, attitudes, women managers, Malaysia.

2016 GBSE Journal

## Pengenalan

Proses industrialisasi, modenisasi dan urbanisasi yang melanda negara ini sejak empat dekad yang lalu telah membawa transformasi sosial dan ekonomi kepada kaum wanita. Melalui penyertaan yang lebih baik dalam pasaran kerja serta akses dalam pendidikan formal, wanita telah melibatkan diri dan memberi sumbangan yang signifikan dalam pelbagai bidang kepada

---

<sup>1</sup> Pensyarah, Pusat Pengajian Perniagaan dan Pengurusan Maritim, Universiti Malaysia Terengganu, 21030 Kuala Terengganu, Terengganu. E-mel: [safiek@umt.edu.my](mailto:safiek@umt.edu.my)

<sup>2</sup> Pelajar, Pusat Pengajian Perniagaan dan Pengurusan Maritim, Universiti Malaysia Terengganu, 21030 Kuala Terengganu, Terengganu. E-mel: [uk32182@student.umt.edu.my](mailto:uk32182@student.umt.edu.my)

pembangunan ekonomi negara. Peluang-peluang pekerjaan yang ada telah memindahkan wanita daripada ruang domestik ke ruang awam di mana mereka memegang pelbagai jawatan dalam sektor tertentu (Noor Rahamah, 2012). Penyertaan dan sumbangan ini dicapai, antara lain, berikutan peningkatan keupayaan mendapatkan pekerjaan melalui pencapaian pendidikan yang lebih tinggi serta pelaksanaan dasar dan program gender sensitif oleh kerajaan.

Statistik menunjukkan kira-kira 48.6% daripada jumlah penduduk pada tahun 2014 adalah wanita dan dianggarkan sebanyak 68.7% wanita berada dalam kumpulan umur bekerja iaitu dalam lingkungan umur 15-64 tahun (Jabatan Perangkaan Malaysia, 2015). Kadar penyertaan tenaga buruh wanita bertambah daripada 46.8% pada tahun 2010 kepada 53.4% pada tahun 2014 (Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat, 2014). Penglibatan tenaga buruh wanita dijangka terus meningkat dalam tempoh Rancangan Malaysia Kesebelas (2016-2020) yang mensasarkan penglibatan tenaga buruh wanita sebanyak 57% menjelang tahun 2020 dengan pelaksanaan lebih banyak pendekatan yang mesra keluarga (Unit Perancang Ekonomi, 2015).

Di sebalik banyak kemajuan yang telah dicapai, wanita berdepan dengan ketaksamaan gender dalam proses pembangunan ekonomi negara. Malaysia menduduki tangga ke-107 dalam jurang gender dalam penyumbangan ekonomi (World Economic Forum, 2014). Penglibatan wanita lebih banyak tertumpu pada jenis pekerjaan tertentu seperti perkeranian dan perkhidmatan. Manakala profesyen pengurusan sejak sekian lama didominasi oleh lelaki. Berbanding jenis-jenis pekerjaan yang lain, peratusan wanita dalam profesyen pengurusan adalah sangat rendah, malah menunjukkan penurunan daripada 5.2% pada tahun 2010 kepada 2.8% pada tahun 2014 (lihat Jadual 1). Jelas sekali bahawa peratusan tenaga kerja wanita dalam pengurusan masih terlalu rendah berbanding kaum lelaki. Meskipun Malaysia sudah membangun dan kini bergerak ke arah negara maju, namun wanita di negara ini masih dikekang perubahan dan kebolehnya untuk menjadi pemimpin, membuat keputusan dan memberi arahan (Madeline, Bahiyah, & Shamshubaridah, 2015).

Jadual 1. Taburan Peratus Penduduk Wanita Bekerja Mengikut Pekerjaan, 2010-2014

Pekerjaan	2010	2011	2012	2013	2014
Profesional	8.3	15.2	14.8	14.3	14.3
<b>Pengurus</b>	<b>5.2</b>	<b>3.6</b>	<b>3.2</b>	<b>3.1</b>	<b>2.8</b>
Juruteknik dan profesional bersekutu	16.1	9.1	9.0	8.5	8.9
Pekerja sokongan perkeranian	19.7	18.8	18.2	17.4	17.8
Pekerja perkhidmatan dan jualan	20.1	25.2	25.6	27.9	29.2
Pekerja mahir pertanian, perhutanan dan perikanan	7.6	4.9	6.5	5.9	4.8
Pekerja kemahiran dan pekerja pertukangan yang berkaitan	4.1	4.1	4.5	4.9	5.3
Operator loji dan mesin serta pemasangan	8.3	8.1	7.0	6.8	6.4
Pekerja asas	10.4	11.1	11.1	11.2	10.5

Sumber: Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat (2011, 2014)

Madeline et al. (2015) menegaskan bahawa kekurangan tenaga wanita pada peringkat pengurusan adalah kerugian kepada industri lantas membawa kesan kepada kemajuan negara. Ini kerana kepelbagaian gender adalah amat penting untuk memenuhi keperluan dan merangsang matlamat mana-mana organisasi (Desvaux, Devillard-Hoellinger & Meaney, 2008). Peningkatan jumlah wanita sebagai tenaga buruh yang pendidikan tinggi bermakna

mereka berpotensi untuk memenuhi keperluan kepada kakitangan berbakat di setiap lapisan organisasi.

Oleh kerana peranan dan sumbangan wanita diperlukan dalam mencetuskan suasana ekonomi negara yang mantap dan terus membangun, maka adalah penting untuk mengenal pasti apakah faktor-faktor yang menentukan penerimaan terhadap wanita sebagai pengurus. Makalah ini membentangkan dapatan kajian mengenai sikap pelajar prasiswazah terhadap wanita sebagai pengurus. Tinjauan literatur mendapati beberapa kajian lepas yang meninjau sikap pelajar universiti terhadap wanita sebagai pengurus di beberapa negara seperti Hong Kong (Ng, 1995), Qatar dan Kuwait (Abdalla, 1996), China (Frank, 2001), Chile dan Amerika Syarikat (Cordano, Scherer, & Owen, 2002), Turki (Sakalli-Ugurlu, & Beydogan, 2002), Mesir (Mostafa, 2003), Portugal (Fernandes, & Cabral-Cardoso, 2003), UAE (Mostafa, 2005) dan Greece (Mihail, 2006). Namun begitu, tidak terdapat kajian yang seumpamanya dijalankan di Malaysia. Dengan demikian, kekurangan kajian lepas dalam konteks tempatan menjadi impetus kepada kajian ini.

Secara khusus, objektif kajian ini ialah untuk melihat sama ada wujud perbezaan dalam sikap pelajar prasiswazah terhadap wanita sebagai pengurus dari segi jantina, etnik dan program pengajian. Pelajar prasiswazah yang mengikuti program pengajian perniagaan dipilih sebagai fokus kajian memandangkan mereka merupakan bakal golongan profesional yang berpotensi untuk memegang jawatan pengurusan setelah menamatkan pengajian kelak.

### **Kajian Literatur dan Hipotesis**

Kajian oleh Mihail (2006) di Greece mendapati pelajar lelaki bersikap negatif terhadap wanita sebagai pengurus berbanding pelajar perempuan. Dapatan kajian oleh Sakalli-Ugurlu dan Beydogan (2002) di Turki menjelaskan bahawa sikap negatif pelajar terhadap pengurus wanita adalah disebabkan oleh sistem masyarakat patriarki dan seksisme. Mereka mendapati pelajar yang mendokong konsep patriarki dan seksisme lebih bersikap negatif terhadap pengurus wanita.

Selain faktor jantina, beberapa kajian telah mengenal pasti perbezaan tanggapan terhadap peluang untuk latihan dan kerjaya mengikut kumpulan etnik. Dalam kajian oleh Cianni dan Romberger (1995), faktor etnik didapati mempengaruhi akses kepada peluang untuk aktiviti pembangunan yang disediakan oleh penyelia. Kajian oleh Hite (2004) pula menunjukkan wujudnya jurang perbezaan tanggapan terhadap peluang-peluang kerjaya dalam kalangan wanita mengikut kumpulan etnik. Dapatan ini memberi gambaran bahawa peluang wanita untuk mengembangkan kerjaya dan bergerak ke hirarki yang lebih tinggi adalah dipengaruhi oleh faktor etnik.

Bidang pengajian yang diikuti oleh pelajar juga boleh mempengaruhi sikap mereka terhadap wanita sebagai pengurus. Sebagai contoh, Malgwi, Howe, dan Burnaby (2005) mengenal pasti wujudnya perbezaan antara pelajar perempuan dan lelaki dari segi faktor-faktor yang mempengaruhi mereka dalam membuat pemilihan jurusan pengajian di universiti. Dalam konteks tempatan pula, kajian oleh Shamsulbahriah (1989) menunjukkan bahawa pelajar perempuan dan lelaki masing-masing berpegang kepada pemikiran tradisional dengan memilih mata pelajaran yang bersifat “kelelakian” dan “keperempuanan”. Menggunakan data

sekunder, Aminah (2000) mendapati wujudnya segregasi mengikut jantina dalam pendidikan di peringkat menengah, terutamanya di sekolah vokasional dan teknik dan juga di institusi pendidikan tinggi, khususnya di politeknik. Kajian yang dilakukan oleh Noor Rahamah (2006) pula menunjukkan bahawa walaupun bilangan enrolmen pelajar perempuan hampir sama dengan pelajar lelaki di peringkat tertiar tetapi jenis kursus yang dipilih adalah berbeza. Keadaan ini kemudiannya menentukan pilihan mereka dalam bidang pekerjaan.

Berasaskan kajian literatur di atas, tiga hipotesis berikut telah dicadangkan untuk tujuan pengujian empirikal:

- H1: Terdapat perbezaan yang signifikan antara pelajar lelaki dan perempuan dari segi sikap pelajar terhadap wanita sebagai pengurus.
- H2: Terdapat perbezaan yang signifikan antara kategori etnik dari segi sikap pelajar terhadap wanita sebagai pengurus.
- H3: Terdapat perbezaan yang signifikan antara bidang pengajian dari segi sikap pelajar terhadap wanita sebagai pengurus.

## Metodologi

Kajian ini mempraktikkan pendekatan kuantitatif dengan kaedah tinjauan. Soal selidik berstruktur digunakan sebagai instrumen kajian ini. Instrumen ini terbahagi kepada dua bahagian. Bahagian A mengandungi 21 item yang mengukur sikap terhadap wanita sebagai pengurus. Item soal selidik ini telah diambil daripada *Women as Managers Scale (WAMS)* yang dibina oleh Peters, Terborg and Taynor (1974). Skala pemarkatan Likert lima mata digunakan dalam soal selidik ini (1 = Sangat Tidak Setuju; 5 = Sangat Setuju). Bahagian B pula digunakan untuk mengumpulkan maklumat tentang latar belakang subjek kajian. Ia merangkumi jantina, umur, etnik dan bidang pengajian.

Data yang diperolehi daripada sistem maklumat pensyarah menunjukkan bilangan pelajar prasiswazah tahun akhir yang mengikuti program pengajian perniagaan adalah seramai 503 orang. Merujuk kepada jadual penentuan saiz sampel yang dicadangkan oleh Krejcie dan Morgan (1970), didapati bahawa saiz sampel yang diperlukan bagi populasi tersebut ialah seramai 217 orang. Pemilihan responden dibuat dengan menggunakan teknik pensampelan bertujuan. Teknik ini digunakan agar subjek kajian mewakili unsur-unsur yang diperlukan berdasarkan satu kriterium iaitu subjek-subjek terdiri daripada kalangan pelajar prasiswazah pengajian perniagaan yang berada dalam tahun akhir pengajian mereka.

Bagi menganalisis data yang diperolehi daripada responden melalui soal selidik, perisian SPSS telah digunakan. Beberapa kaedah seperti analisis diskriptif, analisis faktor eksploratori (EFA), ujian-t sampel bebas dan analisis varians satu hala telah dilakukan. Ujian-t sampel bebas dilakukan bagi menguji hipotesis untuk melihat perbezaan min sikap terhadap wanita sebagai pengurus berdasarkan jantina dan etnik. Manakala ujian analisis varians satu hala (ANOVA) dilakukan untuk menentukan perbezaan min sikap terhadap wanita sebagai pengurus berdasarkan jurusan pengajian.

## Keputusan Kajian

### Profil Responden

Bilangan responden yang menjadi sampel bagi kajian ini ialah seramai 297 orang. Secara ringkasnya, majoriti responden dalam kajian ini adalah perempuan (79.8%) dan berbangsa Melayu (80.8%). Responden adalah terdiri daripada pelajar-pelajar prasiswazah tahun akhir yang mengikuti empat bidang pengajian perniagaan iaitu pengurusan pemasaran (32%), pengurusan pelancongan (20.9%), perakaunan (28.6%) dan pengurusan maritim (18.5%).

### Analisis Faktor Eksploratori

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, data WAMS terlebih dahulu dianalisis dengan menggunakan analisis faktor eksploratori (EFA). EFA merupakan suatu teknik pengurangan variabel yang mengelaskan item-item yang berkaitan ke dalam faktor yang sama. Secara amnya, EFA melibatkan tiga peringkat, iaitu mengenal pasti korelasi antara faktor, mengekstrak faktor, dan memutar faktor (Chua, 2014). Melalui analisis ini, bilangan konstruk dan struktur faktor yang mendasari variabel yang dikaji dapat dikenal pasti dan diinterpretasi dengan lebih mudah dan bermakna (Chua, 2014; Hair, Anderson, Tatham, & Black, 1998).

Sebelum analisis dilakukan, ujian Kaiser-Meyer-Olkin, KMO ( $> .50$ ) dan ujian kesferaan Bartlett ( $p < .001$ ) perlu dilakukan untuk melihat kesesuaian taburan data untuk menjalankan EFA (Hair et al. 1998). Kedua-dua ujian menunjukkan bahawa analisis faktor adalah sesuai dijalankan dalam mengenal pasti faktor-faktor yang menerangkan sikap terhadap wanita sebagai pengurus berdasarkan hasil signifikan ujian KMO (.863) dan ujian Bartlett ( $p < .000$ ). Seterusnya, analisis komponen prinsipal dengan menggunakan prosedur rotasi varimax mengelaskan 21 item sikap terhadap wanita sebagai pengurus kepada tiga faktor yang menerangkan variasi sebanyak 42.8%. Faktor-faktor ini dilabelkan sebagai (1) Keupayaan (10 item), (2) Penerimaan (7 item), dan (3) Halangan (4 item). Jadual 2 memaparkan keputusan analisis faktor ke atas 21 item WAMS.

Jadual 2. Keputusan Analisis Faktor

Item	Muatan Faktor	Nilai Eigen	% Varians Terjelas
<b>Faktor 1: Keupayaan (<math>\alpha = .83</math>)</b>			
Wanita tidak cukup kompetitif untuk berjaya dalam dunia perniagaan.	.741	5.33	18.69
Wanita tidak bercita-cita tinggi untuk berjaya dalam dunia perniagaan.	.696		
Wanita tidak boleh agresif dalam situasi perniagaan tertentu.	.651		
Pengurus wanita kurang berkebolehan dalam menyumbang kepada matlamat organisasi secara keseluruhan berbanding lelaki.	.638		
Wanita kurang berupaya mempelajari matematik dan kemahiran mekanikal berbanding lelaki.	.614		
Wanita tidak sepatutnya memegang peranan kepimpinan sekerap lelaki.	.589		
Wanita tidak boleh menjadi tegas dalam situasi perniagaan tertentu.	.577		
Wanita yang berada di rumah sepanjang masa dengan anak-anaknya adalah ibu yang lebih baik daripada wanita yang bekerja di luar rumah.	.564		
Kerja-kkerja yang mencabar adalah lebih penting kepada lelaki berbanding wanita.	.504		
Adalah kurang wajar bagi wanita untuk mempunyai kerja yang memerlukan tanggungjawab berbanding lelaki.	.500		
<b>Faktor 2: Penerimaan (<math>\alpha = .80</math>)</b>			

Suatu hari nanti komuniti perniagaan harus menerima wanita dalam jawatan penting pengurusan.	.720	2.31	15.95
Wanita mempunyai keupayaan memperoleh kemahiran yang diperlukan untuk menjadi pengurus yang berjaya.	.710		
Wanita mempunyai objektif yang diperlukan dalam menilai situasi perniagaan dengan betul.	.688		
Wanita boleh bersaing dengan kaum lelaki dalam jawatan eksekutif tinggi.	.685		
Lelaki dan wanita perlu diberikan peluang yang sama untuk mengambil bahagian dalam program-program latihan pengurusan.	.624		
Wanita mempunyai keyakinan diri yang diperlukan untuk menjadi pemimpin yang baik.	.518		
Masyarakat perlu menilai kerja pengurus wanita adalah berharga sama seperti kerja pengurus lelaki.	.483		
<b>Faktor 3: Halangan (<math>\alpha = .45</math>)</b>			
Masalah yang berkaitan dengan haid tidak seharusnya menjadikan wanita kurang diperlukan berbanding lelaki sebagai pekerja.	.691	1.35	8.16
Wanita tidak seharusnya membenarkan emosi mereka mempengaruhi tingkah laku pengurusan mereka berbanding lelaki.	.609		
Kebarangkalian untuk hamil tidak menjadikan wanita kurang diperlukan sebagai pekerja berbanding lelaki.	.456		
Untuk menjadi eksekutif yang berjaya, wanita tidak perlu mengorbankan sifat kewanitaannya.	.405		

Nota: Item-item negatif yang terkandung dalam Faktor 1 telah dikod semula secara terbalik (*reverse coded*) kepada positif. Oleh itu, item-item berkenaan perlu dibaca dan diinterpretasi dalam konteks positif.

### Analisis Kebolehpercayaan

Analisis kebolehpercayaan digunakan untuk mengenal pasti ketekalan item-item dalam skala, yang mana nilainya melebihi .70 menandakan kebolehpercayaan yang tinggi (Hair et al. 1998). Seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 2, faktor Keupayaan dan Penerimaan mempunyai kebolehpercayaan yang sangat baik dengan pekali Cronbach Alpha melebihi .70 seperti yang disarankan oleh Hair et al. (1998). Manakala faktor Halangan didapati kurang daripada nilai pekali Cronbach yang ditetapkan ( $\alpha = .45$ ). Namun begitu, nilai pekali .45 boleh dianggap memadai untuk diterima pakai dalam kajian ini memandangkan bilangan item yang membentuk faktor ini adalah sedikit (Schmitt, 1996; Gliem & Gliem, 2003; Tavakol & Dennick, 2011).

### Pengujian Hipotesis

Hipotesis 1 dikemukakan bertujuan untuk melihat sama ada wujudnya perbezaan yang signifikan dalam sikap pelajar terhadap pengurus wanita berdasarkan jantina. Keputusan ujian-t sampel bebas dalam Jadual 3 menunjukkan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan antara pelajar lelaki dan perempuan dari segi tanggapan terhadap keupayaan wanita ( $t = 8.44$ ,  $p < .001$ ), penerimaan terhadap pengurus wanita ( $t = -6.34$ ,  $p < .001$ ) dan tanggapan terhadap halangan wanita sebagai pengurus ( $t = -3.01$ ,  $p < .01$ ). Bagi ketiga-tiga faktor ini, didapati skor min pelajar lelaki adalah lebih rendah berbanding dengan pelajar perempuan. Dapatan ini mengesahkan wujudnya persepsi stereotaip lelaki terhadap wanita sebagai pengurus. Justeru itu, hipotesis H1 diterima.

Jadual 3. Perbezaan Sikap Terhadap Wanita Sebagai Pengurus Berdasarkan Jantina

Faktor	Jantina	Min	SP	t	Sig.
Keupayaan	Lelaki	2.79	.49	-8.444	.000
	Perempuan	3.52	.63		
Penerimaan	Lelaki	3.43	.64	-6.338	.000
	Perempuan	4.00	.52		
Halangan	Lelaki	3.25	.61	-3.007	.003
	Perempuan	3.49	.56		

Hipotesis 2 dikemukakan bertujuan untuk melihat sama ada wujudnya perbezaan yang signifikan dalam sikap pelajar terhadap pengurus wanita berdasarkan kumpulan etnik. Keputusan ujian-t sampel bebas dalam Jadual 4 menunjukkan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan antara pelajar Melayu dan bukan Melayu dari segi tanggapan terhadap keupayaan wanita sebagai pengurus ( $t = -2.53$ ,  $p < .05$ ). Skor min bagi kumpulan pelajar Melayu adalah lebih rendah ( $M = 3.32$ ,  $SP = .64$ ) berbanding pelajar bukan Melayu ( $M = 3.57$ ,  $SP = .74$ ). Ini menunjukkan bahawa pelajar bukan Melayu lebih bersikap terbuka dan mengakui keupayaan wanita sebagai pengurus berbanding pelajar Melayu. Justeru itu, hipotesis H2 diterima.

Jadual 4. Perbezaan Sikap Terhadap Wanita Sebagai Pengurus Berdasarkan Etnik

Faktor	Etnik	Min	SP	t	Sig.
Keupayaan	Melayu	3.32	.64	-2.532	.012
	Bukan Melayu	3.57	.74		
Penerimaan	Melayu	3.87	.56	-1.224	.225
	Bukan Melayu	3.99	.73		
Halangan	Melayu	3.47	.57	1.612	.108
	Bukan Melayu	3.33	.63		

Hipotesis 3 mencadangkan terdapat perbezaan yang signifikan dalam sikap pelajar terhadap wanita sebagai pengurus berdasarkan bidang pengajian. Analisis varians satu hala dilakukan untuk menguji hipotesis ini. Jadual 5 menunjukkan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan dalam kalangan pelajar daripada empat bidang pengajian dari segi keupayaan ( $F = 2.84$ ,  $p < .05$ ), penerimaan ( $F = 6.71$ ,  $p < .001$ ) dan halangan ( $F = 4.00$ ,  $p < .01$ ). Justeru itu, hipotesis H3 diterima.

Jadual 5. Perbezaan Sikap Terhadap Wanita Sebagai Pengurus Berdasarkan Jurusan Pengajian

Faktor	Bidang	Min	SP	F	Sig.
Keupayaan	Pemasaran	3.36	.67	2.840	.038
	Pelancongan	3.38	.55		
	Perakaunan	3.51	.77		
	Maritim	3.17	.59		
Penerimaan	Pemasaran	4.02	.44	6.707	.000
	Pelancongan	3.85	.52		
	Perakaunan	3.95	.62		
	Maritim	3.60	.75		
Halangan	Pemasaran	3.48	.57	3.995	.008
	Pelancongan	3.54	.45		
	Perakaunan	3.48	.66		
	Maritim	3.21	.56		

Seterusnya, ujian perbandingan pasangan *Least Significant Difference* (LSD) dilakukan untuk mengenal pasti pasangan kumpulan yang manakah mempunyai perbezaan min yang signifikan bagi setiap faktor sikap terhadap wanita sebagai pengurus. Selaras dengan amalan lazim, aras keertian ditetapkan pada  $p < .05$  untuk semua perbandingan pasangan. Hasil daripada analisis ini adalah seperti di Jadual 6.

Jadual 6. Ujian Perbandingan Pasangan LSD

Faktor	Pemasaran dan Pelancongan	Pemasaran dan Perakaunan	Pemasaran dan Maritim	Pelancongan dan Perakaunan	Pelancongan dan Maritim	Perakaunan dan Maritim
Keupayaan	.860	.169	.095	.161	.170	<b>.005</b>
Penerimaan	.080	.461	<b>.000</b>	.290	<b>.019</b>	<b>.000</b>
Halangan	.502	.993	<b>.005</b>	.517	<b>.002</b>	<b>.006</b>

Bagi faktor Keupayaan, terdapat perbezaan min yang signifikan antara pelajar perakaunan dan maritim. Skor min bagi kumpulan pelajar perakaunan adalah lebih tinggi ( $M = 3.54$ ,  $SP = .78$ ) berbanding dengan kumpulan pelajar maritim ( $M = 3.21$ ,  $SP = .61$ ). Bagi faktor Penerimaan, terdapat perbezaan yang signifikan antara kumpulan pelajar maritim dan tiga kumpulan pelajar lain. Skor min bagi kumpulan pelajar maritim adalah lebih rendah ( $M = 3.58$ ,  $SP = .69$ ) berbanding pelajar pemasaran ( $M = 3.98$ ,  $SP = .43$ ), pelancongan ( $M = 3.82$ ,  $SP = .50$ ), dan perakaunan ( $M = 3.92$ ,  $SP = .61$ ). Bagi faktor Halangan, terdapat perbezaan yang signifikan antara kumpulan pelajar maritim dan tiga kumpulan pelajar lain. Skor min bagi kumpulan pelajar maritim adalah lebih rendah ( $M = 3.21$ ,  $SP = .56$ ) berbanding pelajar pemasaran ( $M = 3.48$ ,  $SP = .57$ ), pelancongan ( $M = 3.54$ ,  $SP = .45$ ), dan perakaunan ( $M = 3.48$ ,  $SP = .66$ ).

## Kesimpulan

Kajian ini meninjau sikap pelajar prasiswazah pengajian perniagaan terhadap wanita sebagai pengurus. Berdasarkan sorotan literatur, kajian ini telah mengusulkan tiga hipotesis untuk pengujian empirikal. Dapatan kajian menunjukkan sikap pelajar terhadap wanita sebagai pengurus adalah berbeza secara signifikan mengikut jantina, etnik dan bidang pengajian.

Berbanding pelajar perempuan, pelajar lelaki didapati kurang menerima wanita sebagai pengurus. Dapatan ini adalah selari dengan hasil kajian-kajian lalu yang mendapati pelajar lelaki bersikap negatif terhadap wanita dalam pengurusan berbanding dengan pelajar perempuan (sebagai contoh, Sakalli-Ugurlu & Beydogan, 2002; Mostafa, 2005; Mihail, 2006). Sakalli-Ugurlu dan Beydogan (2002) menjelaskan bahawa stereotaip gender terhadap wanita adalah berpunca dari amalan sistem patriaki yang telah sekian lama diamalkan di mana sebahagian besar kekuasaan dalam masyarakat dipegang oleh kaum lelaki. Manakala Jagero, Beinomugisha, Rwasheema, dan Said (2012) mengutarakan pandangan bahawa stereotaip gender wujud kerana proses sosialisasi budaya dalam sesebuah masyarakat yang menekankan peranan lelaki sebagai pihak yang melakukan kebanyakan pekerjaan atas dasar tanggungjawab untuk menyediakan keperluan keluarga. Ikatan kepada peranan mengikut jantina dan gender merupakan tradisi yang sukar untuk diubah (Madeline et al. 2015).



Kajian ini juga mendapati sikap terhadap wanita sebagai pengurus adalah berbeza mengikut kumpulan etnik. Berbanding pelajar Melayu, pelajar bukan Melayu didapati lebih bersikap terbuka dan mengakui keupayaan wanita sebagai pengurus. Dalam konteks budaya Melayu yang mengutamakan patriarki, kedudukan wanita dianggap lebih rendah berbanding lelaki, justeru wanita seharusnya sentiasa akur kepada arahan, tidak bersikap agresif, tidak bersaing dengan lelaki, serta tidak menjadi seorang ketua atau memegang jawatan yang secara tradisinya bersifat maskulin. Oleh itu, peranan sebagai ketua atau pengurus dilihat tidak sesuai bagi wanita Melayu yang dikaitkan dengan sifat kelembutan. Walaupun wanita pada hari ini berpeluang untuk memperoleh pendidikan lebih tinggi dan seterusnya berkerjaya, namun peranan tradisional wanita Melayu tetap tidak berubah iaitu menguruskan rumah tangga (Kalthom, Noraini, & Saodah, 2008).

Bidang pengajian juga didapati memberikan kesan ke atas sikap pelajar terhadap wanita sebagai pengurus. Berbanding pelajar-pelajar jurusan lain, pelajar yang mengikuti program pengurusan maritim mempunyai pandangan stereotaip gender terhadap wanita dan demikian mereka tidak begitu menerima wanita sebagai pengurus. Perbezaan ini mungkin disebabkan oleh tanggapan pelajar terhadap kesesuaian bidang pengajian mengikut jantina (Shamsulbahriah, 1989; Aminah, 2000). Pengurusan maritim dilihat sebagai program pengajian yang lebih mencabar, bersifat maskulin dan oleh itu wanita tidak dianggap sesuai untuk memegang peranan sebagai pengurus dalam industri maritim.

Kesimpulan daripada dapatan kajian ini perlu mengambil kira limitasi yang wujud. Sampel kajian ini adalah terdiri daripada pelajar prasiswazah di sebuah universiti awam yang dipilih secara bukan kebarangkalian. Oleh yang demikian, sampel kajian ini tidak memadai untuk mewakili populasi kajian. Kesannya, keupayaan untuk memberi gambaran yang lebih terhadap sampel adalah terhad. Justeru, adalah wajar bagi kajian-kajian di masa datang untuk menggunakan sampel yang lebih besar dan meluas untuk membolehkan satu generalisasi yang lebih bermakna.

## Rujukan

- Aminah Ahmad (2000). The participation of Malaysian women in education: The post-independence era. Kertas kerja, *the 16th Conference of the International Association of Historians of Asia*. Kota Kinabalu, Sabah, 27-31 Julai 2000.
- Abdalla, I. (1996). Attitudes towards women in the Arabian Gulf region. *Women in Management Review*, 11(1), 29-39.
- Chua, Y. P. (2014). *Ujian regresi, analisis faktor dan analisis SEM* (edisi kedua). Shah Alam: McGraw-Hill Education.
- Cianni, M., & Romberger, B. (1995). Perceived racial, ethnic, and gender differences in access to developmental experiences. *Group Organization Management*, 20(4), 440-459.
- Cordano, M., Scherer, R. F., & Owen, C. L. (2002). Attitudes toward women as managers: sex versus culture. *Women in Management Review*, 17(2), 51-60.
- Desvaux, G., Devillard-Hoellinger, S., & Meaney, M. C. (2008). A business case for women. *The McKinsey Quarterly*, 4, 26-34.
- Fernandes, E., & Cabral-Cardoso, C. (2003). Gender asymmetries and the manager stereotype among management students. *Women in Management Review*, 18(1/2), 77-87.

- Frank, E. J. (2001). Chinese students' perceptions of women in management: Will it be easier? *Women in Management Review*, 16(7), 316-324.
- Gliem, R. R., & Gliem, J. A. (2003). Calculating, interpreting, and reporting Cronbach's alpha reliability coefficient for Likert-type scales. *Midwest Research-to-Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education*.
- Hair, J. F., Anderson, R., Tatham, R., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis* (5th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hite, L. M. (2004). Black and White women managers: Access to opportunity. *Human Resource Development Quarterly*, 15(2), 131-146.
- Jabatan Perangkaan Malaysia (2015). *Perangkaan Tenaga Buruh, Malaysia. Siri 68 Bil. 03/2015*. Jabatan Perangkaan Malaysia.
- Jagero, N., Beinomugisha, P., Rwashesha, E., & Said, M. I. B. (2012). How culture affect women in management positions in higher educational institutions in Uganda. *International Review of Social Sciences and Humanities*, 3(1), 10-16.
- Kalthom, A., Noraini, M. N., & Saodah, W. (2008). The perceptions of women's roles and progress: A study of Malay women. *Social Indicators Research*, 89(3), 439-455.
- Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat (2014). *Perangkaan Wanita, Keluarga dan Masyarakat*. Putrajaya: KPWKM.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Madeline Berma, Bahiyah Abdul Hamid, & Shamsubaridah Ramlee (2015). Bab 1 Pendahuluan. Dalam Madeline Berma, Bahiyah Abdul Hamid, & Shamsubaridah Ramlee (Ed.), *Gaya kepimpinan wanita daripada lensa Malaysia* (pp. 15-31). Bangi: Penerbit UKM.
- Malgwi, C. A., Howe, M. A., & Burnaby, P. A. (2005). Influences on students' choice of college major. *Journal of Education for Business*, 80(5), 275-282.
- Mihail, D. M. (2006). Women in management: gender stereotypes and students' attitudes in Greece. *Women in Management*, 21(8), 681-689.
- Mostafa, M. M. (2003). Attitudes towards women who work in Egypt. *Women in Management Review*, 18(5), 252-266.
- Mostafa, M. M. (2005). Attitudes towards women managers in the United Arab Emirates: The effects of patriarchy, age, and sex differences. *Journal of Managerial Psychology*, 20(6), 522-540.
- Ng, C. (1995). Hong Kong MBA students' attitudes toward women as managers: An empirical study. *International Journal of Management*, 12, 454-459.
- Noor Rahamah Abu Bakar (2006). Pendidikan dan segregasi pekerjaan mengikut gender. *Akademika*, 67(Januari), 53-75.
- Noor Rahamah Abu Bakar (2012). Wanita bekerja dan pengurusan keluarga. *Malaysia Journal of Society and Space*, 8(7), 155-162.
- Peters, L. H., Terborg, J. R., & Taynor, J. (1974). Women as Managers Scale (WAMS): A measure of attitudes toward women in management positions. *Journal Supplement Abstract Service Catalog of Selected Documents in Psychology*, 4(27), 585.
- Shamsulbahriah Ku Ahmad (1989). Stratification on occupational segmentation in the Peninsular Malaysia labour force: A case for gender-oriented development planning. Kertas kerja, *Colloquium on Women and Development in Malaysia: Implications for Planning and Populations Dynamics*. Population Studies Unit, Universiti Malaysia, 10-12 Januari 1989.

- Sakalli-Ugurlu, N., & Beydogan, B. (2002). Turkish college students' attitudes toward women managers: The effects of patriarchy, sexism, and gender differences. *The Journal of Psychology, 136*(6), 647-656.
- Schmitt, N. (1996). Uses and abuses of coefficient alpha. *Psychological Report, 8*(4), 350-353.
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education, 2*, 53-55.
- Unit Perancang Ekonomi (2015). *Rancangan Malaysia Kesebelas 2016-2020*. Putrajaya: Jabatan Perdana Menteri.
- World Economic Forum (2014). *The Global Gender Gap Report 2014*. Geneva: World Economic Forum.