

Sejauhmana ketradisionalisan kerja mempengaruhi persepsi gangguan seksual di tempat kerja

Sabitha Marican
Universiti Utara Malaysia

A bstrak

A rtikel ini membincangkan dapatan kajian yang melihat perkaitan antara persepsi gangguan seksual lelaki dan wanita dalam pekerjaan yang tradisi dan bukan tradisi. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa responden mempunyai kecenderungan mempersepsi gangguan seksual jika mereka bersikap terhadap wanita, tanpa mengira mereka berkerja dalam ket-jaja yang tradisional ataupun tidak. Seterusnya artikel ini mengutarakan alasan mengapa dapatan ini berbeza dengan kebanyakan kajian di Barat. Memandangkan perbezaan ini berkait rapat dengan faktor penglibatan wanita dalam tenaga kerja, kuasa sosial lelaki dan adat maka ia diulas dari perspektif budaya di negara kita. Akhir sekali beberapa strategi diutarakan dalam membentuk sikap yang positif terhadap wanita yang mana harus melibatkan semua peringkat Masyarakat.

Pengenalan

Fenomena gangguan seksual telah dibincangkan dalam penulisan ilmiah di negara-negara Barat lebih kurang dua dekad yang lalu (Farley, 1978; MacKinnon, 1979), namun masyarakat hanya mula melihat masalah ini secara serius setelah meningkatnya kesedaran terhadap kejadian gangguan seksual di tempat kerja (Gutek, 1985; Langevin, 1992; Sabitha, 1999). Malahan di negara kita juga ia merupakan satu bidang yang baru, yang mana takrifan dan kefahaman mengenai gangguan seksual masih belum begitu meluas di kalangan pekerja organisasi mahupun masyarakat secara umumnya (Nor Affizar, 2001).

Definisi Gangguan Seksual

Gangguan seksual ialah sebarang tingkah laku yang tidak diingini, tidak disenangi, serta berlaku tanpa diminta atau dibalas balik oleh penerima, yang mana ia memberi kesan sebagai satu gangguan sama ada secara lisan, bukan lisan, visual, atau fizikal (Tengku Omar & Maimunah, 2000; "Workshop on Code, 1999"). Pertama, ia terdiri dari bentuk ugutan yang memberi kesan secara langsung kepada status pekerjaan seseorang. Kedua, ia berbentuk ancaman kepada ketenteraman peribadi, iaitu tingkah laku seksual yang

dianggap oleh mangsa sebagai ancaman, ugutan atau penghinaan yang tidak mempunyai kaitan langsung dengan faedah-faedah pekerjaan (Kementerian Sumber Manusia, 1999; Tengku Omar & Maimunah, 2000).

Ketradisional Kerja dan Gangguan Seksual

Gruber (1998) menyarankan bahawa terdapat perkaitan antara pengalaman gangguan seksual dan kesan ketradisional kerja di tempat kerja. Individu yang terlibat dalam kerja yang bukan tradisi boleh menjadi individu yang lebih kerap mengalami gangguan seksual (Carothers & Crull, 1984; Gutek & Morasch, 1982), seperti wanita yang melakukan kerja yang secara tradisionalnya dilakukan oleh lelaki. Fitzgerald et al. (1993) mengutarakan bahawa wanita yang melakukan kerja yang bukan tradisional akan menghadapi lebih banyak gangguan berbanding dengan wanita yang melakukan "kerja wanita", tidak kira seramai mana lelaki yang mereka harus berhadapan di tempat kerja. Malahan, kajian juga menunjukkan perasaan tidak senang lelaki terhadap wanita dalam pekerjaan

juga adalah amat ketara (Gutek, 1985; La Fontaine & Tredeau, 1986; Rubenstein, 1992).

Wanita yang bekerja dalam pekerjaan yang didominasi oleh lelaki akan sering menjadi mangsa disebabkan oleh norma budaya yang bercirikan lelaki akan mempengaruhi aktiviti yang berkaitan dengan hubungan sosial dan kerja (O'Donohue, 1997; Schreiber, 1979), yang mana yang menjadi perhatian ialah jantina dan bukan kebolehan mereka (Kanter, 1977b). Antara gangguan yang sering dialami oleh wanita dalam kerja yang bukan tradisional ialah bentuk jenaka atau cerita-cerita berunsur seksual dan komen berunsur seksual mengenai tubuh badan mangsa (Gutek & Cohen, 1987).

Carothers dan rakan-rakannya (1984) memberi sebab yang kedua, iaitu wanita akan menghadapi gangguan seksual kerana kehadiran wanita di tempat kerja menjadi cabaran bagi kaum lelaki. Lelaki melihat wanita dalam kerja tradisi lelaki sebagai menceroboh persekitaran lelaki (*masculine environment*) (Howe, 1997; 'Sexual harassment', 1992) dan dipersepsikan sebagai cuba mengambil alih peranan kerja lelaki (Gruber & Bjorn, 1982). Oleh yang demikian, terdapat pendapat yang menyatakan bahawa kedudukan wanita yang boleh mengancam kuasa lelaki juga boleh meningkatkan kejadian gangguan seksual di tempat kerja (Carothers & Crull, 1984a), kerana ia merupakan satu cara untuk mengzahirkan dendam mereka dalam mencuba mendapatkan semula kuasa mereka (Lightle & Doucet, 1992). Oleh itu, ada yang berpendapat bahawa ia dilakukan

bukan atas niat seksual, tetapi sekadar satu taktik untuk menakutkan dan mengawal wanita (Lipman-Blumen, 1984; 'Sexual Harassment', 1992).

Satu lagi bentuk suasana kerja ialah lelaki yang melakukan kerja yang tradisi untuk lelaki. Gangguan seksual juga berlaku dalam persekitaran kerja yang didominasi oleh lelaki kerana tingkah laku lelaki yang berunsur seks mungkin menyebabkan pekerjaan yang didominasi oleh lelaki mencenninkan persekitaran unsur seksual (Gross, 1978; Korda, 1976). Ini kerana menurut Walby (1986), kaum lelaki akan menjadikan kerja sebagai sebahagian dari 'kawasan jajahan' mereka. Bagi lelaki tempat kerja merupakan satu tempat di luar rumah untuk mereka berlawak, bertukar-tukar cerita dan berkongsi pengalaman mengenai wanita ataupun lelaki.

Sehubungan dengan kenyataan diatas, dalam persekitaran yang didominasi oleh lelaki, tingkah laku lelaki yang sedemikian tidak dipersoalkan, khususnya apabila wanita dijadikan sebagai sasaran. Menurut pengkaji, perbuatan itu, ataupun lawak, komen, usik mengusik, atau menyentuh wanita dilihat sebagai sebahagian dari cara untuk membina dan mengekalkan perpaduan lelaki. Oleh yang demikian, secara tidak langsung apabila wanita menceburi pekerjaan yang didominasi oleh lelaki, maka wanita akan menjadi mangsa terhadap persekitaran seksual yang sudah sedia ada yang diwujudkan oleh lelaki.

Seterusnya satu lagi bentuk kerja yang diutarakan dalam sorotan kajian lepas ialah wanita yang melakukan kerja yang secara tradisi untuk wanita. Gutek dan Cohen (1987) mendapati wanita yang menjawat pekerjaan yang secara tradisi bagi wanita juga akan berhadapan dengan masalah gangguan seksual, dan ia juga lebih terangsang apabila mereka di bawah penyeliaan lelaki (Carothers et al., 1984). Ini kerana wanita itu akan berhadapan dengan tekanan yang kuat untuk akur kepada kehendak penyeliannya. Selain dari itu disebabkan harapan ke atas peranan jantina bertindan dengan peranan kerja, maka ia meletakkan beliau dalam keadaan yang mudah tergugat. Apabila wanita itu enggan mengikut desakan lelaki tersebut atau membuat keputusan untuk tidak akur pada kehendaknya, maka lelaki itu akan secara berterusan menggunakan kuasanya untuk menghukum wanita tersebut, sama ada dengan cara menurunkan pangkat, memecat ataupun bertindak secara seksual.

Ketradisional kerja dan gangguan seksual juga mempunyai perkaitan dengan sikap terhadap wanita atau limpahan

peranan ikut jantina. Wanita yang bekerja dalam kerja yang secara tradisi untuk wanita juga akan mengalami gangguan seksual disebabkan oleh limpahan peranan berasaskan jantina dan kerja sering bertindan di antara satu sama lain (Gutek dan Cohen, 1987; Hearn & Parkin, 1987). Ia sependapat dengan kajian lain yang mendapati pekerjaan yang mana wanita diperlakukan mengikut stereotaip budaya atau dianggap sebagai objek seks akan lebih banyak mengalami gangguan seksual (Gutek, 1985; Haavio-Mannila, 1988).

Mengikut kajian Carothers dan rakan-rakannya (1984 a, b), gangguan seksual berlaku kerana si pengganggu berpegang pada peranan wanita yang tradisional, dan dengan itu pekerja wanita dilihat sebagai wanita dan bukan sebagai pekerja oleh teman sekerja lelaki. Malahan, wanita yang berpegang pada stereotaip wanita juga akan menjadikan kerja mereka berunsurkan seksual (Walby, 1986). Seterusnya wanita yang mengalami gangguan seksual dalam kerja yang didominasi oleh wanita juga didapati kurang cenderung melaporkan gangguan seksual kerana kerja itu sendiri sudah merangkumi ciri-ciri unsur seksual (Gutek, 1985; Hearn & Parkin, 1987; Kanter, 1977).

Satu lagi bentuk kerja yang menjadi lapangan gangguan seksual ialah lelaki yang melakukan kerja yang bukan tradisi untuk lelaki. Dalam usaha untuk mengatasi keadaan yang sedemikian, lelaki yang melakukan kerja yang tradisi untuk wanita akan cuba bertindak dengan cara yang boleh menunjukkan kelebihan atau keupayaan mereka sebagai lelaki. Antaranya ialah dengan membuat anjuran unsur seksual yang agresif terhadap teman sekerja wanita mereka (Etzkowitz, 1971; Segal, 1982).

Ini kerana menurut Glick (1991) dan Stockdale (1993) antara sifat lelaki ialah mereka lebih cenderung berunsur agresif, mempamerkan keberanian seksual dan sanggup menerima situasi yang bahaya dan berisiko. Jika lelaki itu tidak berkelakuan mengikut norma lelaki yang sedemikian, ia diejek dengan gelaran 'lembut' atau bersifat kewanitaan (O'Donohue, 1997). Memandangkan lelaki sering berkelakuan sedemikian, maka Konrad dan Gutek (1986) mengutarakan wanita akan cenderung melabel tingkah laku seksual lelaki tersebut sebagai gangguan seksual. Mungkin ini juga salah satu sebab mengapa wanita walaupun melakukan kerja yang tradisi untuk wanita boleh mengalami gangguan seksual dari lelaki.

Kaum lelaki pula tidak merasa sukar untuk melakukan kerja yang secara tradisi untuk wanita (Gutek, 1985). Responden lelaki

dalam kajian Schreiber (1979) menyatakan mereka tidak akan menghadapi apa-apa kerumitan dalam melakukan kerja yang didominasi oleh wanita. Malahan mereka dapat mempelajari kerja dalam "dunia baru" mereka (perkerjaan wanita) dengan mudah. Kepercayaan seperti ini juga membuat lelaki kurang cenderung mempersepsi gangguan seksual walaupun melakukan kerja yang bukan tradisi untuk lelaki. Dan i perspektif wanita pula, Walby (1986) menegaskan sama ada wanita bekerja dalam pekerjaan yang secara tradisional untuk wanita ataupun tidak, mereka akan tetap mengalami gangguan seksual (Konrad & Gutek, 1986; Ragins & Scandura, 1995). Ini menunjukkan bahawa bahawa pengalaman pekerja wanita dan lelaki minoriti cenderung berbeza (Fairhurst & Snavely, 1983; Reskin, 1984; Taylor, Fiske, Etkoff & Ruderman, 1978).

Seterusnya, kajian di Amerika Syarikat dan Eropah mendapati wanita yang bekerja dalam pekerjaan yang didominasi oleh lelaki mengalami gangguan seksual yang lebih kerap berbanding dengan wanita yang bekerja di pekerjaan yang secara tradisi untuk wanita ataupun pekerjaan yang diceburi oleh kedua-dua jantina (Gutek, 1985; Gutek & Cohen, 1987; Gutek & Morasch, 1982; Kanter, 1977a, b; La Fontaine & Tredeau, 1986; Rubenstein, 1992).

Walaupun gangguan seksual digunakan sebagai satu cara untuk menghalang wanita berkecimpung dalam kerja yang bukan secara tradisi untuk wanita, namun ada kajian yang tidak menyokong dapatan ini. Sebagai contoh, Reskin dan Hartman (1986) mendapati bahawa tidak ada perbezaan dari segi kejadian gangguan seksual bagi mereka yang berkerja dalam kerja yang tradisional atau bukan tradisional. Malahan ada kajian menyarankan bahawa nisbah wanita dalam satu-satu pekerjaan merupakan faktor penentu yang lebih penting dalam menjangka kejadian gangguan seksual berbanding dengan ketradisionalannya sesuatu kerja (Mansfield, Koch, Henderson & Vicary, 1991).

Secara kesimpulan, persepsi gangguan seksual mempunyai perkaitan dengan ketradisionalannya kerja. Seterusnya, persepsi lelaki dan wanita terhadap gangguan seksual dalam kerja yang tradisional ataupun tidak menunjukkan bahawa ia mempunyai perkaitan dengan kuasa sosial lelaki dan sikap terhadap wanita di tempat kerja.

lemah. Namun hasil kajian menunjukkan LPIJ ada sedikit kesan spesifikasi. Responden yang lebih liberal (Gama = 0.198, Jadual 4) menunjukkan sedikit perkaitan antara PGS dan TRADISI. Manakala responden yang mempunyai sikap yang kurang liberal (Gama = 0.024, Jadual 5), hampir tidak ada perkaitan antara PGS dan TRADISI. Dalam lain perkataan, mereka yang mempunyai sikap yang lebih liberal terhadap wanita akan lebih cenderung untuk mempersepsi gangguan seksual apabila berkerja dalam suasana kerja yang secara tradisi untuk wanita, lelaki atau untuk kedua-duanya. Sementara itu responden yang bersikap kurang liberal tidak cenderung mempersepsi gangguan seksual samada mereka bekerja dalam suasana kerja yang secara tradisi untuk wanita, lelaki atau kedua-duanya.

Jadual 4: PGS dan Tradisi dengan LPIJ (lebih liberal)

	Lelaki	Wanita	Lelaki & Wanita
PGS Tinggi	55.6%	68.2%	66.3%
PGS Rendah	44.4%	31.8%	33.7%
Jumlah	100% (N=36)	100% (N=22)	100% (N=86)

$P_i = 0.198$

Secara keseluruhan responden hanya mempunyai kecenderungan untuk mempersepsi gangguan seksual jika mereka mempunyai sikap yang liberal, tanpa mengira ketradisionalan kerja, sama ada mereka berkerja dalam suasana yang lazim untuk lelaki, wanita atau kedua-duanya.

Jadual 5: PGS dan Tradisi dengan LPIJ (kurang liberal)

	Lelaki	Wanita	Lelaki & Wanita
PGS Tinggi	29.5%	33.3%	30.6%
PGS Rendah	70.5%	66.7%	69.4%
Jumlah	100% (N=61)	100% (N=12)	100% (N=49)

Pi = 0.024

Perbincangan

Dapatan kajian menemui bahawa faktor ket-radisional kerja tidak ada kesan yang ketara ke atas responden lelaki mahupun wanita dalam mempersepsi gangguan seksual. Namun responden lelaki dan wanita yang bersikap lebih liberal terhadap wanita mempunyai sedikit perkaitan dengan ketradisional kerja dalam mempersepsi gangguan seksual. Dengan itu kajian ini menyokong bahawa ketradisional kerja mempunyai perkaitan dengan gangguan seksual hanya apabila responden bersikap liberal terhadap wanita.

Secara terperinci hasil kajian ini mendapati wanita yang melakukan kerja yang secara tradisi untuk lelaki kurang cenderung mempersepsi gangguan seksual. Dapatan ini tidak selaras dengan banyak kajian lepas dari negara Barat, yang mendapati bahawa mereka yang berkerja dalam kerja yang secara tradisi berlainan jantina dengan mereka cenderung mempersepsi gangguan seksual (Bern, 1981; Grady, 1977; Gutek, Cohen & Konrad, 1990; Hagman, 1988; Izraeli, 1983; Laws, 1979; Rubenstein, 1992; Martin & Junk, 1996).

Adapun perbezaan dapatan kajian ini dengan yang di temui di negara Barat mungkin di sebabkan oleh faktor budaya (Sha'ban, 1997), penglibatan wanita dalam tenaga kerja (Abdullah, 1981; Norma; 1990; Rokiah & Shanti, 1998), faktor agama Islam dan adat (Chandra, 1988; Noraini, 1984), stereotaip terhadap jenis pekerjaan (Carothers et al., 1984; Gutek & Cohen, 1987; Gutek, 1985; Haavio-Mannila, 1988), sikap terhadap wanita (Azizah, 1985; Carothers & Crull, 1984a,b; Nieva & Gutek, 1981; Raja Rohana,

(a) Sistem Pendidikan

Memandangkan limpahan peranan mengikut jantina atau sikap terhadap wanita mempunyai perkaitan dengan persepsi gangguan seksual di tempat kerja, dan sikap kini pula dibentuk oleh budaya dan sistem patriarki yang wujud dalam masyarakat kita, maka ini menyedarkan kita bahawa satu rancangan yang melihat pendidikan dan perkembangan anak-anak di negara kita harus diberikan tumpuan. Salah satu cara mengubah persepsi terhadap wanita ialah melalui sistem pendidikan. Untuk berbuat demikian, ia memerlukan campurtangan dari Kementerian Pendidikan agar pengajian *gender* dapat disertakan dalam syllabus dan aktiviti sekolah. Melalui sistem pendidikan diharapkan kesedaran terhadap gangguan seksual dapat mengubah kesan pengalaman lelaki dan wanita hasil dari sosialisasi dalam masyarakat kita.

Ianya selaras dengan dapatan kajian Bischof, Stith dan Wilson (1992) yang menyatakan bahawa perbuatan sesetengah daripada orang dewasa yang melakukan gangguan seksual bermula ketika mereka remaja dan tingkah laku mereka menjadi lebih teruk dan kerap dengan meningkatnya umur mereka. Agar anak-anak masa kini akan menjadi generasi yang berbudi bahasa di masa depan, maka salah satu caranya ialah dengan memasukkan topik pengenalan terhadap apa yang dimaksudkan sebagai tingkah laku seksual dalam kurikulum pelajaran. Mata pelajaran pendidikan moral atau agama di peringkat sekolah dan topik etika tingkah laku di tempat kerja di peringkat pengajian tinggi adalah tempat yang sesuai untuk tujuan ini.

(b) Peranan Media Massa

Kajian ini turut memberi implikasi dari sudut peranan media massa di negara kita memandangkan sikap terhadap wanita berkaitan rapat dengan persepsi terhadap gangguan seksual. Ini kerana menurut kajian yang lepas, kanak-kanak kecil yang didedahkan melalui media pada lelaki dan wanita dewasa yang melakukan pekerjaan yang tidak tradisional mengikut jantina didapati memberikan pendapat yang cenderung tidak stereotaip dari segi sikap dan kepercayaan mereka. Sebaliknya kanak-kanak yang dipaparkan dengan orang dewasa yang melakukan kerja tradisi atau yang dilakukan oleh kedua-dua jantina mempunyai sikap yang lebih stereotaip (Davidson, Yasuna & Tower, 1979; Flerx, Dorothy & Ronald, 1976).

Menurut Tan (1992), hirarki yang berasaskan jantina memang wujud dalam keluarga dan masyarakat di negara kita.

Memandangkan budaya kita masih dipengaruhi oleh sistem patriarki, kajian ini menjangka bahawa nilai terhadap peranan wanita dan lelaki boleh dipupuk melalui media, iaitu melalui paparan dokumentari, rencana serta wawancara mengenai gangguan seksual di tempat kerja yang tidak bias terhadap gender.

(c) Program Pembangunan Masyarakat

Akhir sekali, pendekatan perubahan dan pembasmian gangguan seksual harus dilakukan melalui perubahan sosial atau kemasyarakatan. Ini kerana kursus atau pendedahan mengenai gangguan seksual kepada individu setelah dia berada di alam pekerjaan sahaja tidak mencukupi untuk menangani masalah ini. Malahan ada pengkaji yang menyatakan bahawa untuk menukar sikap terhadap gangguan seksual, kepercayaan umum terhadap peranan ikut jantina harus diubah terlebih dahulu (Jensen & Gutek, 1982). Hal ini seiring dengan kenyataan Rokiah dan Shanti (1998) bahawa nilai-nilai individu sememangnya dibentuk berdasarkan pilihan-pilihan yang dibuat oleh ahli dalam masyarakat serta diterima secara sosial oleh masyarakat tersebut. Seandainya pilihan yang dibuat oleh ahli-ahli dalam sesuatu masyarakat berubah, maka nilai dalam masyarakat itu juga akan turut berubah. Oleh itu kajian ini menjangkakan jikalau hendak mengawal gangguan seksual, satu cara ialah melalui perubahan sikap individu terhadap wanita.

Seterusnya Bui dan Kleiner (1996) membahaskan bahawa bahasa unsur seksual dan stereotaip terhadap peranan jantina telah tertanam dalam diri kita, dan ia memerlukan usaha, masa dan kos yang tinggi untuk membentuk semula diri kita. Oleh kerana sikap unsur patriarki terbentuk dalam diri individu sejak kecil, maka ia memerlukan usaha di peringkat kebangsaan agar kesedaran ini dapat didedahkan secara meluas. Dengan yang demikian kerajaan negara kita harus mengadakan pelbagai usaha kesedaran terhadap gangguan seksual di peringkat nasional untuk memastikan tempat kerja bebas dari gangguan seksual. Ini memerlukan penglibatan Kementerian Perpaduan dan Pembangunan Masyarakat dan Kementerian Pembangunan Wanita dan Keluarga yang harus berusaha mendidik masyarakat melalui program, bengkel, forum dan seminar mengenai gangguan seksual agar dapat mendidik anak-anak yang akan mewarisi generasi yang akan datang.

Kesimpulan

Tanggung jawab majikan di tempat kerja bukan sahaja memastikan produktivi tinggi, tetapi juga menjadikannya suatu tempat yang menghormati hak pekerja agar dapat memberi sumbangan tenaga secara optimum. Dengan itu tanggung jawab untuk membasmi gangguan seksual adalah tanggung jawab bersama iaitu, individu, keluarga, masyarakat dan kerajaan.

Rujukan:

- Abdullah Munshi (1981). *Kisah Pelayaran Abdullah*. Petaling Jaya: Fajar Bakti.
- Azizah Kassim (1985). *Wanita dan Masyarakat*. Kuala Lumpur: Utusan Publications.
- Bem, S. L. (1981). Gender schema theory: A Cognitive account of sex- typing. *Psychological review*, 88: 354-364.
- Bischof, G. P., Stith, S. W. & Wilson, S. M. (1992). A comparison of family systems of adolescent sexual offenders and non-sexual offending delinquents. *Family Relations*, 41, 318-323.
- Bui, M. X. & Kliener, B. H. (1996). Sexual harassment on campus: definition and Preventive Measures. *Equal Opportunities International*, 16 (4), 201-218.
- Carothers, S. & Crull, P. (1984). Contrasting Sexual harassment in female and male occupations. Dim. J. W. Jones, B. D., Steffy, & D. W. Bray (Pnyt.), *Applying Psychology in Business: The Hand Book for Managers and Human Resource Professionals*. Lexington: Lexington Books.
- Carothers, S. C. & Crull, P. (1984b). Contrasting sexual harassment in female and male dominated occupations. Dim. K. B. Sacks & D. Remy (Pnyt.), *My troubles are going to have trouble with me: Everyday trials and triumphs of women workers* (ms. 219-227). New Brunswick, N.J.: Rutgers University Press.
- Chandra, M. (1988). Malaysia: Islamic Resurgence and the Questions of Development, *Soujourn*, 1(1): 57-75.
- Davidson, E., Yasuna, A. & Tower, A. (1979). The effects of television cartoons on sex role stereotyping in young girls. *Child Development*, 50, 597-600.
- Fairhurst, G. T. & Snively, B. K. (1983). A test of the social isolation of male tokens. *Academy of Management Journal*, 26, 353-361.
- Farley, L. (1978). *Sexual Shakedown: The sexual harassment of women on the Job*. New York: McGraw-Hill.

- Fitzgerald, L. F. & Ormerod, A. J. (1993). Breaking the silence: The sexual harassment of women in academia and the workplace. Dlm. F. Denmark dan M. Paludi (Pnyt.), *Psychology of Women: A handbook of issues and theories* (ms. 553-581). New York: Greenwood Press.
- Fitzgerald, L. F. & Shullman, S. L. (1993a). Sexual Harassment: A research analysis and agenda for the 1990's. *Journal of Vocational education*, 42, 5-27.
- Fitzgerald, L. F. & Shullman, S. L. (1993b). The incidence and dimensions of sexual harassment in academia and the workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 152-175.
- Flerx, V. C, Dorothy, S. F. & Ronald, W. R. (1976). Sex Role stereotypes: developmental aspects and early intervention. *Child Development*, 47, 998-1007.
- Grady, K. E. (1977). *Sex as a social label: The illusion of sex differences*. Tesis yang belum diterbitkan, City University, New York.
- Gross, A. E. (1978). The Male Role and Heterosexual Behavior. *Journal of Social Issues*, 34 (1), 87-107.
- Gruber, J. E. (Jun, 1998). The impact of male work environments and organisational policies on women's experiences of sexual harassment. *Gender and Society*, 12 (3), 301- 321.
- Gruber, J. E. & Bjorn, L. (1982). Women's responses to sexual harassment: An analysis of socio-cultural, organization and personal resource models. *Social Science Quarterly*, 67, 815-826.
- Gutek, B. (1985). *Sex and the workplace. Impact of sexual behaviour and harassment on women, men and organisation*: San Francisco: Jossey- Bass.
- Gutek. B. A. & Cohen, A. C. (1987). Sex Ratios, Sex Role Spillover and Sex at work: A comparison of Men and Women Experience. *Human Relations*, Vol. 40 (2), 34-45.
- Gutek, B. A., Cohen, A. G. & Konrad, A. M. (1990). Predicting social - sexual behaviour at work: A contact hypothesis. *Academy of Management Journal*, 33, 560-577.
- Gutek, B. A. & Morasch, B. (1982). Sex-ratios, sex-role spillover and sexual harassment of women at work. *Journal of Social Issues*, 38 (4), 55-74.
- Haavio - Mannila (E.) Kaupinen - Toropainen, K. & Kandolin, I. (1988). The effect of sex - composition of the workplace on friendship, romance and sex at work. Dlm. B. A. Gutek, A. H. Stromberg, & L. Larwood (Pnyt.), *Women and work*, (3, 123-138). Beverly Hills, CA: Sage.
- Hagman, N. (1988). *Sexual harassment on the job*. Helsinki: Wahlstrom & Widstrand.
- Hartmann, H. (1976). "Capitalism, patriarchy and job segregation by sex. *Signs: A Journal of Women in Culture and Society*, 1, 137-169.

- Hearn, J. & Parkin, W. (1987). *Sex at work: The power and paradox of organizational sexuality*. Brighton: Wheatsheaf Books.
- Howe, L. K. (1977). *Pink Collar Workers*. New York: G.P. Putnam's Son's.
- Izraeli, D. N. (1983). Sex effects or structural effects? An empirical test of Kanter's theory of proportions. *Social Forces*, 62, 153-165.
- Jensen, I. W. & Gutek, B. A. (1982). Attributions and assignment of responsibility in sexual harassment. *Journal of Social Issues*, 38, 121-136.
- Kanter, R. M. (1977a). *Men Woman of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Kanter, R. M. (1977b). Some effects of proportions of group life: Skewed sex-ratios and responses to token women. *American Journal of Sociology*, 82, 965-990.
- Kementerian Sumber Manusia (1999). *Kod Amalan Untuk Mencegah dan Membasmi Gangguan Seksual di Tempat Kerja*. Kuala Lumpur.
- Konrad, A. M. & Gutek, B. (1986). Impact of work experience on attitudes toward sexual harassment. *Administrative Science Quarterly*, 31, 422-438.
- Korda, M. (1976). *Sex at the Office: Dim D.S . David dan R. Brannon (Pnyt.), The Forty Nine Percent Majority: The Male Sex Role*. Reading, Mass.: Addison-Weley.
- La Fontaine, E. & Tredeau, L. (1986). The frequency, sources, and correlates of sexual harassment among women in traditional male occupation. *Sex Role*, 15: 433-442.
- Langevin, J. B. (1992). Sexual Harassment in the Workplace. Old Problem New Awareness. *The Guide To American Law Supplement*, 370-378.
- Larwood, L. G., Szwajkowski, E. & Rose, A. (1988). Sex and race discrimination resulting from management - Client relationships: Rational bias theory of management discrimination. *Sex Roles*, 18, 9-29.
- Laws, J. L. (1979). *The Second X: Sex role and Social role*. New York: Elsevier.
- Lightle, J. & Doucet, B. (1992). *Sexual harassment in the workplace: A guide to prevention*. California: Crisp Publications, Inc.
- Lipman-Blumen, J. (1984). *Gender Roles and Power*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- MacKinnon, C. (1979). *Sexual harassment of working women*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Mansfield, P., Koch, P., Henderson, J., Vicary, J, Cohn, M. & Young, E. (1991). ~~job discrimination in the~~ collar occupations. *Sex Roles*, 25, 63-79.
- Martin, S. & Junk, N. (1996). *Doing justice, doing gender*. Thousand Oaks, CA: Sage.

- Mazer, D. B. & Perceival, E. F. (1989). Ideology or experience? The relationship among perceptions, attitudes, and experiences of sexual harassment in university students. *Sex Roles*, 20, 135-147.
- Nieva, V. & Gutek, B. A. (1981). *Women and work: A Psychological Perspective*. New York: Praeger.
- Nor Affizar Ibrahim (2001, Mei 19). Hentikan gangguan seksual, *Berita Harlan* (bahagian Wanita dan Keluarga), ms. 1.
- Noraini Abdullah (1984). *Gender Ideology and The Public Lives of Malay Women in Peninsular Malaysia*. Tesis Doktor Falsafah yang belum di terbitkan. University of Washington.
- Norma Mansor (1990). The Development Process and Women's Participation in the Public Sector. Kertas projek, yang di bentangkan di *Colloquiun on Women and Development: Implications for Planning and Population Dynamics*. University of Malaya, Unit pengajian Kependudukan, Fakulti Ekonomi dan Pentadbiran, Universiti Malaya.
- O'Donohue, W. T. (1997). *Sexual Harassment. Them), Research and Treatment*. Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.
- Raggins, B. R. & Scandura, T. A. (1995). Antecedents and work-related correlates of reported sexual harassment: An empirical investigation of competing hypotheses. *Sex Roles*, 32 (7/8), 429-455
- Rahmah, I. & Zaini, M. (Pnyt.).(1996). *Wanita dan Pekerjaan* (ms. 29). Bangi: Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Raja Rohana Raja Mamat (1991). *Peranan dan Status Wanita Melayu DI Malaysia: Daripada Persepektf Sosial dan Undang-undang*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Reskin, B. (1984). *Sex segregation in the workplace: Trends, explorations, remedies*. Washington, D. C.: National Academy Press.
- Reskin, B. F. & Hartmann, H. I. (1986). *Women's work, men's work. Sex segregation on the job*. Washington, DC: National Academy Press.
- Rokiah, T. & Shanti, T. (Pnyt.) (1998). *Gender, Budaya dan Masyarakat* (ms. 4-5). Kuala Lumpur: Fakulti Sastera dan Sains Sosial, Univeristi Malaya.
- Rubenstein, M. (1992). Dealing with sexual harassment at work: The experience of industrialized countries. *Conditions of Work Digest*, 11, 1,7-19.
- Rubin, L. J. & Borges, S. B. (1990). Sexual harassment in niversity during 1980's. *Sex Roles*, 23, 397-412.
- Sabitha, M. (1999a). Persepsi Terhadap Gangguan Seksual di Tempat Kerja di Kalangan Pentadbir di Sektor Awam. *Seminar Penyelidikan UUM Ke 5*, Pusat Penyelidikan dan Perundingan, 28-30 September.

- Sabitha, M. (1999b). Perception and Prevalence of Sexual Harassment among Malaysian Public Administrators. *Third conference of the Asian Association of Social Psychology*, Ogos, Taipei.
- Samoluk, S. B. & Pretly, G. M. (1994). The impact of sexual harassment simulations on women's thoughts and feelings. *Sex Roles*, 30, 679-699.
- Schreiber, C. T. (1979). *Changing Places: Men and Women in Transitional Occupations*. Cambridge, Ma: MIT Press.
- Segal, B. E. (1982). Male nurses: A case study status contradiction and prestige loss. *Social Forces*, 41, 31-38.
- Sexual harassment is a power issue (1992). *Women's International Network News*, 18 (1), 50.
- Sha'ban Muftah Isma'il (1997). *Women, Economic and Developmet in Malaysia*. Petaling Jaya: IBS Buku Sdn. Bhd.
- Stockdale, M. (1993). The role of sexual mispercetions of women's friendliness in an emerging theory of sexual harassment. *Journal of Vocational Behavior*, 42, 84-101.
- Strober, M. & Arnold, C. (1987). The Dynamics of Occupational Segregation Among Bank Tellers. Dlm. O'Brown and Penchman, J. (Pnyt.). *Gender in the Workplace*. Washington, D. C: The Brookings Institution.
- Tan Poo Chang (1992). *Status and Role of Malaysian Women in Development and Family Welfare: Policy Implications and Recommendations*. Laporan Penyelidikan, ke 8, Universiti Malaya. Kuala Lumpur: Faculty of Economics and Administration.
- Taylor, S. E., Fiske, S. T., Etcoff, N. C. & Ruclerman, A. J. (1978). Categorical and contextual bases of person memory and stereotyping. *Journal of P ersonality and Social Psychology*, 35, 778-793.
- Tengku Dato Omar Tengku Bot & Maimunah, A. (2000). *A Guide to the Malaysian Code of Practice on Sexual Harassment at Workplace*. Kuala Lumpur: Leeds Publications.
- Walby, S. (1986). *Patriarchy at Work*. Cambridge, England: Polity. *Workshop on Code of practice on the prevention and eradication of sexual harassment in the workplace* (1 Mac 1999). Anjuran Kementerian Sumber Manusia.