

KESIHATAN MENTAL WANITA YANG  
MENGHADAPI DISKRIMINASI DI TEMPAT  
KERJA

Disediakan oleh:

Norailis Ab. Wahab

Mohammad Ismail

Haslee Shahril Abdullah

Norasikin Salikin

## RINGKASAN EKSEKUTIF

Dasar negara yang digubal hampir tiga dekad lalu mengiktiraf kepentingan wanita sebagai pemacu kemajuan dan pembangunan negara menunjukkan komitmen kerajaan untuk memastikan bahawa wanita secara berkesan dan berkaedah dimasukkan dalam proses menggubal dasar dan membuat keputusan. Namun, usaha-usaha untuk menyokong kemajuan wanita sebagai pembuat keputusan masih di peringkat awal, terutamanya dalam sektor swasta. Dua belas hipotesis telah dibina sebagai asas kepada kajian ini yang berbentuk tinjauan di lapangan dalam bentuk soal selidik untuk mencapai objektif bagi mengenal pasti keadaan semasa jenis diskriminasi di tempat kerja untuk golongan wanita di samping mengetahui peranan dan implikasinya terhadap kesihatan mental mereka. Populasi kajian ini ialah 5.1 juta wanita bekerjaya di Malaysia dan saiz sampel yang digunakan untuk pelaporan analisis adalah 411.

Teknik yang digunakan ialah persampelan rawak mudah dalam pengumpulan data. Analisis deskriptif dan partial least square digunakan untuk menganalisis data primer yang diperolehi daripada maklum balas responden kajian ini. Berdasarkan kepada pengujian hipotesis yang telah menyediakan bukti empirikal tentang hubungan antara pemboleh ubah mengikut turutan di mana Siling Kaca ( $\beta_{\text{PHQ-9}}=0.186$ ;  $\beta_{\text{WHO5}}=0.153$ ), Keadilan Organisasi ( $\beta_{\text{PHQ-9}}=0.296$ ;  $\beta_{\text{WHO5}}=-0.551$ ) dan Penglibatan Kerja ( $\beta_{\text{PHQ-9}}=-0.596$ ;  $\beta_{\text{WHO5}}=0.297$ ). Ia menunjukkan bahawa pemboleh ubah-pemboleh ubah ini mempunyai hubungan langsung yang signifikan dengan kesihatan mental wanita di tempat kerja. Jika dilihat dengan lebih detail, dapat dikatakan bahawa kewujudan Siling Kaca di organisasi mampu menyebabkan wanita menghadapi masalah kesihatan mental. Manakala, skor Keadilan Organisasi meningkat berkait dengan skor Kesihatan Mental (PHQ-9) yang meningkat juga di mana ia menggambarkan walaupun wanita bersetuju bahawa prosedur kenaikan pangkat adalah adil dan berpuas hati kerana mereka dilayan secara adil namun skor depresi menggunakan konstruk ukuran PHQ-9 juga meningkat. Seterusnya, hubungan di antara Penglibatan Kerja dengan Kesihatan Mental adalah negatif dan signifikan menunjukkan bahawa komitmen wanita dalam kerja memberikan kesan yang baik terhadap kesihatan mental mereka. Analisis diagnostik mengetengahkan perkara utama yang memerlukan perhatian ke arah kesihatan mental wanita bekerjaya iaitu: penstrukturan prosedur kenaikan pangkat dan kaitan rapat dengan tahap kesihatan mental. Berdasarkan kepada dapatan ini, kajian ini mencadangkan bahawa pengurusan atasan perlu mengetahui keadaan semasa kesihatan mental kakitangan wanita dalam organisasi mereka. Justeru, insentif untuk organisasi yang mengadakan amalan terbaik pembasmian diskriminasi

di tempat kerja wajar menerima pengiktirafan kerajaan dan disebarluaskan kepada masyarakat. Tindakan-tindakan lain yang boleh dipertimbangkan secara serius oleh pengurusan atasan organisasi dan pembuat polisi dari pihak kerajaan adalah pendaftaran kes diskriminasi di tempat kerja secara berpusat dan program outreach akar umbi bermula dari sekolah memandangkan umur bekerja wanita bermula dari tamatnya pendidikan formal wajib di sekolah. Selain itu, idea padanan strategi hendaklah diteruskan oleh ahli akademik dan pengamal yang boleh mengurangkan kesan risiko dan meningkatkan prestasi organisasi di masa hadapan