

تأثیر نگرش به آسیب جنسی بر آسیب جنسی در محیط کار: نقش میانجی‌گری قصد آسیب جنسی

تاریخ ارسال مقاله: 1401/05/05 تاریخ پذیرش مقاله: 1401/06/17

منیره السادات حسینی¹، علی مهداد^{2*}، مجید صفاری‌نیا³

مقاله پژوهشی

چکیده

مقدمه: این پژوهش با هدف بررسی تأثیر ابعاد نگرش به آسیب جنسی (منفی آشکار، منفی پنهان و مثبت) بر آسیب جنسی در محیط کار با در نظر گرفتن نقش میانجی‌گری قصد آسیب جنسی انجام گرفت.

روش: روش پژوهش همبستگی از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش را مردان شاغل سازمان‌های بانکی، بورس و بیمه در شهر تهران تشکیل داده‌اند که از میان آنها تعداد 273 نفر به شیوه در دسترس انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسش‌نامه آسیب جنسی (فیتزجرالد، سوان و مگلی، 1995)، پرسش‌نامه‌های محقق‌ساخته نگرش به آسیب جنسی (حسینی، مهداد و صفاری‌نیا، 1400) و قصد آسیب جنسی (حسینی، مهداد و صفاری‌نیا، 1400) بود. داده‌ها از طریق روش‌های ضریب همبستگی پیرسون و الگوسازی معادلات ساختاری تحلیل شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که بین نگرش مثبت به آسیب جنسی با قصد آسیب جنسی رابطه مثبت و معنادار و بین نگرش منفی پنهان و آشکار به آسیب جنسی با قصد آسیب جنسی رابطه منفی و معنادار وجود دارد ($p \leq 0/05$). همچنین، بین نگرش منفی پنهان و مثبت به آسیب جنسی با آسیب جنسی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و رابطه بین قصد به آسیب جنسی با آسیب جنسی مثبت و معنادار است ($p \leq 0/05$). علاوه بر این، نتایج الگوی معادلات ساختاری نشان داد که تأثیر مستقیم نگرش مثبت به آسیب جنسی بر قصد آسیب جنسی و قصد آسیب جنسی بر آسیب جنسی معنادار است و نتایج اثرات غیرمستقیم نیز نشان داد که تنها تأثیر غیرمستقیم نگرش مثبت آسیب جنسی بر آسیب جنسی با میانجی‌گری قصد آسیب جنسی معنادار است ($p \leq 0/05$).

نتیجه‌گیری: یافته‌ها نشان داد که با افزایش نگرش مثبت به آسیب جنسی، قصد به آسیب جنسی افزایش یافته و منجر به آسیب جنسی می‌شود. بنابراین، برای پیشگیری از آسیب جنسی در محیط کار، نیاز به تغییر نگرش به آسیب جنسی و همچنین اقدامات مداخله‌ای سازمانی در جهت مقابله با تبدیل قصد به رفتار وجود دارد.

کلمات کلیدی: آسیب جنسی، قصد آسیب جنسی، نگرش به آسیب جنسی

1. دانشجوی دکتری روان‌شناسی عمومی، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران.

2. دانشیار، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.

* نویسنده مسئول alimahdad.am@gmail.com

3. استاد، گروه روان‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.



The Effect of Attitude towards Sexual Harassment on Sexual Harassment in Workplace: Meditating Role of Intention to Sexual Harassment

Received: 2022/07/27 Accepted: 2022/09/08

Monireh Sadat Hosseini¹, Ali Mehdad^{2*}, Majid Saffarinia³

Original Article

Abstract

Introduction: This research was carried out with the purpose of investigating the effect of attitude towards sexual harassment (overt, covert negative, and positive) on sexual harassment in the workplace considering the mediating role of intention to sexual harassment.

Method: The design of the research was a correlational study. The population of the research was all the males banking organizations, stock exchange, and insurance offices in Tehran city from among them, 273 were selected based on the convenience sampling method. The research tools included sexual harassment questionnaire (Fitzgerald, Gelfand, & Drasgow, 1995) and a researcher-made questionnaire on attitude toward sexual harassment (Hosseini, Mehdad & Saffarinia, 2021) and intention to sexual harassment (Hosseini, Mehdad & saffarinia, 2021). Data were analyzed by using the Pearson correlation coefficient and structural equation modeling.

Findings: results showed there was a significant positive relationship between positive attitudes towards sexual harassment and intention to sexual harassment and a significant negative relationship between overt and covert negative attitudes towards sexual harassment with an intention to sexual harassment ($p \leq 0.05$). Moreover, there was a significant positive relationship between covert negative attitudes and positive attitudes toward sexual harassment with sexual harassment. In addition, there was a significant positive relationship between intention to sexual harassment and sexual harassment ($p \leq 0.05$). Moreover, the results of structural equation modeling showed that the direct effect of positive attitude towards sexual harassment on intention to sexual harassment and intention to sexual harassment on sexual harassment was significant and results of indirect effects showed that only the indirect effect of positive attitude towards sexual harassment on sexual harassment is significant with mediating role of intention to sexual harassment ($p \leq 0.05$).

Conclusion: It can be concluded that by increasing the positive attitude towards sexual harassment, the intention to sexual harassment increases and leads to sexual harassment. Therefore, to prevent sexual harassment in the workplace, there is a need to change attitudes toward sexual harassment as well as organizational intervention to combat the conversion of intent to behavior.

Keywords: Sexual Harassment, Intention to Sexual Harassment, Attitude toward Sexual Harassment

1. Ph.D. Student of Psychology, Department of Psychology, Faculty of Humanities, Saveh Branch, Islamic Azad University, Saveh, Iran.

2. Associate Professor, Department of Psychology, College of Education and Psychology, Isfahan (khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran

3. Professor, Department of Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran.

* Corresponding Author: alimahdad.am@gmail.com

مقدمه

آسیب جنسی¹ از چالش برانگیزترین معضلات محیط کار است که می‌توان آن را پدیده‌ای جهانی در نظر گرفت؛ به طوری که هم کشورهای توسعه یافته (گله، موردوخویچ، نیولان و مک‌نیللی²، 2019) و هم کشورهای جهان سوم با این معضل رو به روهستند (کلیار³، 2015؛ صادقی فسایی و لاریجانی، 1390). بر اساس نتایج یک فراتحلیل در ادبیات پژوهشی آسیب جنسی در محل کار نشان داده شد که تقریباً 58 درصد از زنان این آسیب را تجربه کرده‌اند (کریمی، اسپینل، وایت، فورد و سوان⁴، 2021). در آمریکا 33 میلیون زن شاغل (میلز و لانگر⁵، 2017)، اروپا بین 45 تا 55% و استرالیا 33% (لچوا⁶، 2017)، آسیای جنوب شرقی مانند چین 13% و ژاپن 10% (پریش، داس و لاقومن⁷، 2006) از زنان شاغل حداقل یکبار تجربه آسیب جنسی را در محیط کار خود داشته‌اند. در ایران نیز دفتر سلامت روانی، اجتماعی و اعتیاد وزارت بهداشت که آسیب جنسی در محل کار را دنبال می‌کند اظهار داشته است (1386) آمار دقیقی از آسیب جنسی در کشور وجود ندارد (به نقل از سایت میدان، 1400). با این حال بر اساس تحقیقی که توسط یزدان (1398) در حوزه خبرنگاران زن انجام گرفته است، گزارش کرد که 90 درصد آنان دست‌کم یکبار در راه تهیه خبر مورد آسیب جنسی قرار گرفته‌اند. با این همه در سرتاسر دنیا در خصوص آمار آسیب جنسی اطلاعات دقیقی در دسترس نیست؛ چرا که به دلیل عدم رسیدگی به شکایات و یا ترس از متهم شدن، اخراج و یا بی‌آبرو شدن قربانیان، فقط تعداد کمی آن را گزارش می‌کنند (کوئیک و مک‌فایدن⁸، 2017). آسیب جنسی اثرات مخربی بر قربانیان خود (زنان شاغل) دارد (مک‌لاگالین، اوگن و بلکاستون⁹، 2012). این آسیب می‌تواند باعث انواع اختلال‌های روانی از جمله خلقی، افسردگی، پرخاشگری، پرخوری، سوء مصرف مواد و الکل، استرس پس از سانحه و حتی منجر به خودکشی در قربانیان شود (گریفیث¹⁰، 2017؛ کورتینا و بردال¹¹، 2008). همچنین آسیب جنسی، خشنودی شغلی و تعهد سازمانی قربانیان را کاهش و میزان کناره‌گیری از کار و ترک از خدمت آنان را به طور چشم‌گیری افزایش می‌دهد (باکر، آلبرشت و لیتتر¹²، 2011). بر اساس مطالعات انجام شده، از سال 2010، کارفرمایان در مجموع 699 میلیون دلار به کارمندانی پرداخت کرده‌اند که ادعا می‌کنند که افراد به دلیل جنسیت، نژاد، ناتوانی، سن، قومیت، رنگ و مذهب از طریق فرآیند پیش از دعوا مورد آسیب جنسی قرار گرفته‌اند. برآورد تسویه حساب و احکام دادگاه در سال 2012 به بیش از 356 میلیون دلار نیز رسیده است (پارامور¹³، 2018). رفتارهای منفی در محیط کار یکی از عوامل اصلی استرس در فضای کاری است و عواقب نامطلوبی به همراه دارد (علیزاده فرد و رسول، 1400). آسیب جنسی نیز به عنوان یک رفتار آسیب‌رسان اثرات مخربی بر قربانیان خود (زنان شاغل) دارد (مک‌لاگالین، اوگن و بلکاستون¹⁴، 2012). این آسیب می‌تواند باعث انواع اختلال‌های روانی از جمله خلقی، افسردگی، پرخاشگری، پرخوری، سوء مصرف مواد و الکل، استرس پس از سانحه و حتی منجر به خودکشی در قربانیان شود (گریفیث¹⁵، 2017؛ کورتینا و بردال¹⁶، 2008). همچنین آسیب جنسی، خشنودی شغلی و تعهد

1. Sexual Haressment
2. Gale, Mordukhovich, Newlan, & Mcneely
3. Kalyar,
4. Karimi, Spinel, White, Ford, & Swan
5. Mills, & Langer
6. Latcheva,
7. Parish, Das, & Laumann
8. Quick, & Mcfadyen
9. Mclaughlin, Uggen, & Blackstoneb
10. Griffith,
11. Cortina, & Berdahl
12. Bakker, Albrecht, & Leiter
13. Parramore,
14. Mclaughlin, Uggen, & Blackstoneb
15. Griffith,
16. Cortina, & Berdahl

سازمانی قربانیان را کاهش و میزان کناره‌گیری از کار و ترک از خدمت آنان را به طور چشم‌گیری افزایش می‌دهد (باکر، آلبرشت و لیتر¹، 2011). از آنجایی که اثربخشی سازمان‌های امروزی بیش از هر چیزی به منابع انسانی آن سازمان بستگی دارد (خاکپور، 1398) و افراد حدود یک سوم از روز خود را در محیط کار می‌گذارند و به نظر می‌رسد حتی پس از پایان ساعات کاری هنوز به آنچه در محیط کار بر آنها گذشته، می‌اندیشند. بنابراین، دور از ذهن نیست که بهبود شرایط فیزیکی و روان‌شناختی محیط کار، برون‌دادهای سازمانی و در عین حال عوامل مرتبط با زندگی خانوادگی و اجتماعی فرد، اثرات چشمگیری داشته باشد (جوانمرد، اسکندری، برجلی، و فرخی 1399).

آسیب جنسی طیف وسیعی از رفتارها را شامل می‌شود و می‌تواند اشکال متنوعی به خود بگیرد. هر نوع نگاه، لفظ و تقاضای ایجاد رابطه که به نوعی مضمون جنسی داشته باشد و بدون رضایت زنان بر آن‌ها تحمیل گردد (مک دونالد²، 2012)؛ و آن‌ها را در وضعیت حقارت، مرعوب شدن، تهدید، آزار و شی‌وارگی قرار دهد، می‌تواند آسیب جنسی تلقی شود (گریفیث، 2017). با این حال، ممکن است رفتاری توسط یک شخص آسیب جنسی تلقی شود؛ اما دیگران آن را آسیب ندانند (کارا و تویگر³، 2018). بر اساس تقسیم‌بندی فیتزجرالد، سوان و مگلی⁴ (1997)، آسیب جنسی دارای 3 بعد اصلی است: 1. تبعیض جنسیتی شامل خصومت نسبت به زنان، ترساندن و تهدید، 2. توجه جنسی ناخواسته شامل درخواست‌های ناخوشایند و مکرر برای قرار ملاقات، کلام و عبارات غیرکلامی ناپسند با مضامین جنسی، 3. رفتارهای عملی شامل تجاوز، خشونت و ضرب و شتم. بیشتر پژوهش‌ها در خصوص آسیب جنسی متمرکز بر قربانیان⁵ این حوزه است (کپلینگر و همکاران⁶، 2019؛ هولند و کورتینا⁷، 2013)؛ درحالی که بررسی چرایی، شناخت و درک بهتر علل رفتار مرتکبان⁸ آسیب جنسی نیز دارای اهمیت زیادی برای پیش‌بینی و کنترل این نوع رفتار است (هرشکوویس، پارکر و ریچ⁹، 2010). از آنجا که مطالعات قبلی نشان دادند که گستره وسیعی از عوامل فردی، انگیزشی، سیاست‌گذاری‌ها و عوامل سازمانی می‌توانند بر نوع رفتار افراد در محیط کار موثر باشند (تانگم¹⁰، 2017)؛ به‌کارگیری نظریه‌های علوم رفتاری می‌تواند بهترین اطلاعات را در خصوص عوامل تأثیرگذار بر رفتار فراهم آورند (دی ووس سینگلتن و گارلینگ¹¹، 2021؛ لوکارلی ماتزولی و سورینی¹²، 2020؛ آشوغ، آقاملایی، قنبرنژاد و تاجور، 1392). بنابراین، پژوهش حاضر بر آن است که چگونگی تأثیر نگرش بر رفتار را به عنوان یکی از عوامل پیش‌بینی‌کننده رفتار با توجه به نقش میانجی‌گری قصد¹³ رفتاری مورد بررسی قرار دهد. مدل پیشنهادی پژوهش برگرفته شده از نظریه کنش مستدل¹⁴ (فیشبین و آجزن، 1975)؛ به نقل از بهنر و وانک¹⁵، 1384) و نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده¹⁶ (آجزن، 1991)؛ به نقل از بهنر و وانک، 1384) است. این نظریه‌ها علت بی‌واسطه رفتار را قصد رفتاری می‌دانند. قصد رفتاری عبارت است از یک تصمیم آگاهانه برای انجام رفتار معین می‌باشد. هر عامل اثرگذار بر رفتار، بر اساس این نظریه‌ها فرض می‌شود که تحت تأثیر این سازه یعنی قصد رفتاری است. تعیین‌کننده‌های قصد در نظریه

1. Bakker, Albrecht , & Leiter
2. Mcdonald,
3. Kara, & Toygar
4. Fitzgerald, Swan & Magley
5. The Victims
6. Keplinger, Et Al
7. Holland, & Cortina
8. The Perpetrators
9. Hershovis, Parker, & Reich
10. Tangem,
11. De Vos Singleton & Gärling
12. Lucarelli, Mazzoli & Severini
13. Intention
14. Theory of Reasoned Action (TRA)
15. Bohner, & Gerd
16. Theory of Planned Behaviour (TPB)

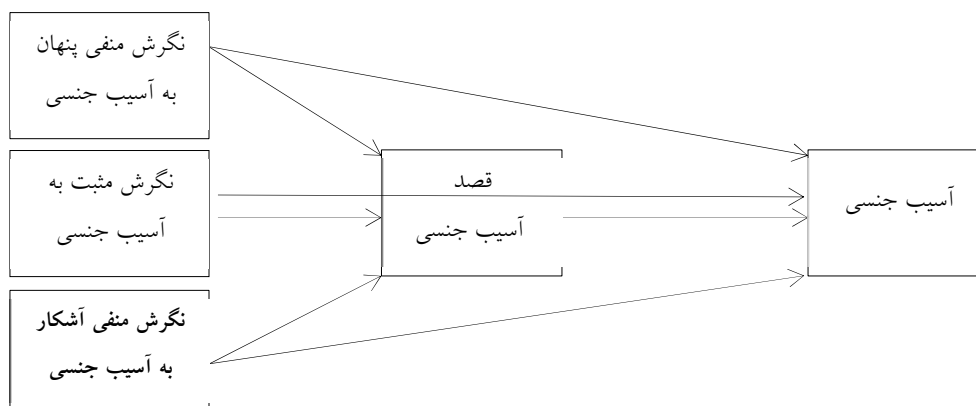
کنش مستدل، نگرش نسبت به رفتار و هنجاری ذهنی و در نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده علاوه بر دو تعیین کننده قبلی، عامل کنترل رفتاری ادراک شده نیز می‌باشد. در این پژوهش فقط بخشی از این دو نظریه یعنی مسیر چگونگی اثرگذاری نگرش نسبت به آسیب جنسی بر آسیب جنسی از طریق قصد به آسیب جنسی مورد بررسی قرار گرفته است.

نگرش نسبت به رفتار یعنی اینکه رفتار مورد نظر تا چه حد نزد فرد خوشایند یا ناخوشایند است (شرما و رومانس¹، 2008). به عبارتی نگرش نسبت به آسیب جنسی یعنی اینکه افراد رفتارهایی که منجر به آسیب جنسی می‌شوند را چگونه ارزیابی می‌کنند و نسبت به وقوع این رفتارها چه احساسی دارند (هانت و گونسالکورال²، 2014). نگرش نسبت به رفتار تأثیری است از مجموع حاصل ضرب انتظار*ارزش که بر قصد رفتاری می‌گذارد (بهنر و وانک، 1384). در این مطالعه نگرش نسبت به آسیب جنسی در سه بعد نگرش منفی آشکار، نگرش منفی پنهان و نگرش مثبت مورد ارزیابی قرار گرفته است. منظور از نگرش منفی آشکار³ آن دسته نگرش‌هایی است که به طور آشکارا و علنی مخالفت و احساس ناخوشایند افراد را نسبت به آسیب جنسی را نشان می‌دهند. منظور از نگرش منفی پنهان⁴، آن دسته از نگرش‌های منفی است که افراد علی‌رغم دارا بودن چنین نگرشی، به دلایلی چون هنجارها، آن را بروز و نشان نمی‌دهند. نگرش مثبت⁵ به آسیب جنسی یعنی افراد با نگرش مثبت آسیب رساندن جنسی را دوست دارند و انجام چنین رفتاری برای آنان خوشایند است.

بنابراین در یک جمع‌بندی می‌توان گفت که افراد هرچه قصد به انجام رفتاری داشته باشند، آن را انجام می‌دهند. هر چه یک قصد قوی‌تر باشد، احتمال انجام آن رفتار بیشتر است؛ و تعیین کننده قصد رفتاری، نگرش نسبت به رفتار است. دلیل مطرح شدن قصد در رابطه میان نگرش و رفتار مربوط به مطالعات زود هنگام لاپیر⁶ (1943؛ به نقل از بهنر و وانک، 1384) و مطالعات متعدد بعدی (برای مثال، آکادمی‌های ملی علوم، مهندسی و پزشکی⁷، 2018) می‌باشد که نشان‌دهنده این یافته مهم است که علی‌رغم وجود رابطه تنگاتنگ بین نگرش و رفتار، نگرش الزاماً به رفتار منجر نمی‌گردد. به این صورت که در بسیاری از مواقع با وجود نگرش مثبت نسبت به موضوعی خاص، رفتار مبتنی بر آن نگرش صورت نمی‌گیرد. در واقع در این شرایط، بسیاری از متغیرهای فردی همچون جنسیت، تجربه قبلی، سن، فرهنگ، ارزیابی افراد و پیامدهای رفتاری را تحت تأثیر قرار داده و باعث تعدیل قصد رفتاری می‌شوند (مک کیب و هاردمن⁸، 2005). به عبارت دیگر، در رابطه بین نگرش نسبت به رفتار و قصد به آسیب اگر عوامل فردی (سن، سابقه)، سرشتی (ویژگی‌های شخصیتی) و موقعیتی (جایگاه) به عنوان عوامل تعدیل کننده و یا بازدارنده‌ای برای دگرگون‌سازی و تغییر قصد رفتاری وجود داشته باشد، همبستگی بین قصد رفتاری و رفتار مدنظر کاهش خواهد یافت. یعنی اگر شخصی، قصد آسیب جنسی داشته باشد، حتماً آن را انجام خواهد داد، مگر اینکه عوامل فردی، سرشتی و یا موقعیتی از وقوع چنین رفتاری بازدارنده نمایند (آجزن⁹، 2015؛ آرمیتاژ و کانر¹⁰، 2001). بنابراین توجه به نقش متغیرهای تعدیل کننده در پیش‌بینی و چرایی وقوع رفتار بسیار مهم است. در این ارتباط مطالعات متعدد انجام گرفته در حوزه نگرش‌های شغلی، سازمانی، سیاسی و... نشان دهنده این یافته مهم هستند (برای مثال مک‌کوین، پولن و رودز¹¹، 2021؛ مک‌کلاگین، اوگن و بلکاستون، 2012؛ گرینبرگ، 2011).

1. Sharma, & Romas
2. Hunt, & Gonsalkorale
3. Overt Negative Attitude
4. Covert Negative Attitude
5. Positive Attitude
6. LaPier,
7. National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine
8. McCabe, & Hardman
9. Ajzen
10. Armitage, & Conner
11. Mcewen, Pullen, & Rhodes

آسیب جنسی در محیط کار به عنوان شکلی از رفتار منفی به دلیل پیامدهای منفی و فراگیر آن، به عنوان یک مسئله مهم اجتماعی نیازمند انجام پژوهش‌های متعدد در جهت شناسایی عوامل بروز و یافتن راه‌حل‌های علمی دقیق برای پیشگیری آن است. مطالعه آسیب جنسی بر اساس نظریه علوم رفتاری به خوبی می‌تواند شناخت ما را از عواملی که باعث بروز این رفتار می‌گردد، افزایش دهد. از آنجا که براساس جستجوهای انجام گرفته در پایگاه‌های معتبر علمی همچون Magiran.com, Pubmed.com, Google Scholar, Science Direct و... پژوهشی که در این حوزه و از چنین منظری انجام گرفته باشد، یافت نگردید، ضرورت انجام چنین پژوهشی احساس شد. بنابراین، پژوهش حاضر دو محور اصلی را در این مطالعه در پی گرفته است. اول اینکه بتواند شکاف تحقیقاتی و نیاز جامعه را براساس متغیرهای پژوهش مورد تحقیق قرار دهد. علاوه بر این، سهم دیگر این مطالعه در گسترش دانش این حوزه، معرفی متغیر قصد آسیب جنسی و بررسی نقش این متغیر بر رفتار است. ضرورت دوم، ارائه راهکارها در جهت پیشگیری از بروز و گسترش رفتارهای آسیب‌رسان در محیط کار می‌باشد؛ به نحوی که از اطلاعات به دست آمده، در تدوین برنامه‌های پیشگیرانه از جمله آموزش تعریف آسیب جنسی و نحوه برخورد مسئولین با آن، فرهنگ‌سازی در جهت تغییر نگرش به آسیب جنسی و ایجاد سیاست‌هایی که بتوان از بروز این رفتار جلوگیری کند، استفاده گردد. بنابراین، هدف پژوهش حاضر پاسخ‌گویی به این سوالات است که آیا بین ابعاد نگرش به آسیب جنسی و آسیب جنسی رابطه وجود دارد؟ و آیا ابعاد نگرش به آسیب جنسی به واسطه نقش میانجی‌گری قصد آسیب جنسی منجر به آسیب جنسی می‌شود؟ بر این اساس، الگوی مفهومی پژوهش همان‌گونه که در شکل (1) مشاهده می‌شود، تدوین گردید.



شکل 1. مدل مفهومی پژوهش

روش

پژوهش حاضر از زمره مطالعات همبستگی در قالب الگوسازی معادله ساختاری است. جامعه آماری شامل کلیه مردان شاغل در سطوح مدیریتی تا کارشناس در بانک، بورس و بیمه (خصوصی و دولتی) در تابستان سال 1400 شهر تهران بود که از میان آنان 273 نفر به پرسش‌نامه‌ها به شیوه آنلاین و داوطلبانه پاسخ دادند. ملاک ورود به پژوهش مردان شاغل در بانک، بورس و بیمه دارای همکار زن و رضایت خاطر آنان جهت شرکت در پژوهش بود. به کلیه شرکت‌کنندگان اطمینان خاطر داده شد که اطلاعات پرسش‌نامه به صورت محرمانه نزد پژوهشگر باقی خواهد ماند.

ابزارهای پژوهش

الف) پرسش‌نامه آسیب جنسی در محیط کار: پرسش‌نامه ارتکاب آسیب جنسی برای اندازه‌گیری بروز و شیوع آسیب جنسی در محیط کار توسط فیتزجرالد، گلفاند و دراسگو¹ (1995) طراحی و تدوین شده است. این پرسش‌نامه برای اولین بار در ایران و پس از اطمینان از اعتبار محتوایی پرسش‌نامه و تناسب آن برای سنجش متغیر مورد نظر توسط سه متخصص روان‌شناسی اجتماعی، با استفاده از روش ترجمه و بازترجمه و پس از تطبیق محتوایی پرسش‌نامه ترجمه شده با زبان اصلی پرسش‌نامه توسط یک متخصص زبان انگلیسی و مطابقت عبارات پرسش‌نامه براساس ویژگی‌های فرهنگی کشورمان، در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت. این پرسش‌نامه شامل 17 آیتم است که سه خرده‌مقیاس آسیب جنسی با آیتم‌های 1، 3، 4، 8، 9، توجه جنسی ناخواسته با آیتم‌های 2، 5، 6، 7، 10، 13، 14 و اجبار جنسی با آیتم‌های 11، 12، 15، 16، 17 در یک طیف لیکرت 5 درجه‌ای از هرگز = 1 تا بسیار زیاد = 5 مورد ارزیابی قرار می‌دهد. نمره کل فرد براساس جمع نمره‌ها محاسبه می‌شود که از 17 تا 85 است. نمرات بالا نشان دهنده وقوع زیاد آسیب جنسی است. بر اساس گزارش فیتزجرالد و همکاران (1995)، تمام شاخص‌های نیکویی برازش این پرسش‌نامه بالاتر از 0/95 می‌باشد که نشان‌دهنده اعتبار ساختار این پرسش‌نامه است. همچنین، پایایی این پرسش‌نامه در پژوهش نامبردگان 0/89 گزارش شده است. آنتوناتوس² (2003)، نیز در پژوهش خود آلفای کرونباخ این مقیاس را 0/77 گزارش کرده است. پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر در کل پرسش‌نامه برابر با 0/944 به دست آمد.

ب) پرسش‌نامه نگرش به آسیب جنسی: در ابتدا یک پرسش‌نامه نگرش به آسیب جنسی مازر و پرسبول³ (1989) در دسترس محققان قرار گرفت؛ اما بعد از بررسی‌های لازم، مشخص شد که این پرسش‌نامه فاقد توانایی سنجش نگرش به آسیب جنسی است. در نتیجه، این پرسش‌نامه توسط محققان ساخته شد. برای ساخت پرسش‌نامه، ادبیات پژوهشی و نظریه‌های مطرح شده در مورد نگرش و همچنین آسیب جنسی به تفصیل مورد مطالعه قرار گرفت و آیتم‌های پرسش‌نامه طراحی گردید. جهت بررسی روایی 4 محتوایی آزمون، پرسش‌نامه در اختیار 5 متخصص در حیطه‌های روان‌شناسی اجتماعی و روان‌شناسی سازمانی قرار گرفت که مورد تأیید آنان بود. سپس برای اطمینان از روایی و پایایی، پرسش‌نامه به صورت پایلوت در بین 40 نفر به اجرا درآمد؛ و بعد از اطمینان از پایایی آن، مورد استفاده قرار گرفت. این پرسش‌نامه شامل 15 آیتم و 3 خرده‌مقیاس نگرش منفی پنهان با آیتم‌های 1، 2، 3، نگرش مثبت با آیتم‌های 4، 8، 11، 12، 15 و نگرش منفی آشکار با آیتم‌های 5، 6، 7، 9، 10، 13، 14 را در یک طیف لیکرت 5 درجه‌ای از بسیار مخالفم = 1 تا بسیار موافقم = 5 نگرش به آسیب جنسی را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. هر آزمودنی دارای سه نمره بر اساس جمع نمره‌ها در هر یک از ابعاد نگرش می‌باشد. جهت بررسی روایی سازه، تحلیل عاملی تأییدی انجام شد. شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری برابر با $\chi^2(DF) = 172/02$ ، دو (chi)، $df = 86$ ، درجه آزادی (DF)، $2 = \text{کای}$ اسکوئر بهنجار (CMIN/DF)، $0/998 = \text{شاخص برازش تطبیقی (CFI)}$ ، $0/955 = \text{شاخص توکر-لویس (TLI)}$ ، $0/722 = \text{شاخص برازش تطبیقی مقتصد (PCFI)}$ ، $0/052 = \text{ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد (PMSEA)}$ به دست آمد که نشان داد مدل تحلیل عاملی از برازش مناسب برخوردار است. همچنین، کلیه بارهای عاملی بالاتر از 0/4 و در سطح 0/001 معنادار به دست آمده است. پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ در ابعاد نگرش منفی پنهان، نگرش مثبت و نگرش منفی آشکار به ترتیب برابر با 0/715، 0/717 و 0/732 به دست آمده است.

1. Fitzgerald, Gelfand, & Drasgow
2. Antonatos
3. Mazer & Perceival
4. Validity

ج) پرسش‌نامه قصد به آسیب جنسی: بر اساس جستجوهای انجام گرفته در منابع علمی معتبر خارجی و داخلی از قبیل Magiran.com, Pubmed.com, Google Scholar, Science Direct و... پرسش‌نامه‌ای تحت عنوان قصد آسیب جنسی در دسترس محققان قرار نگرفت. در نتیجه، این پرسش‌نامه نیز توسط محققان ساخته شد. برای ساخت پرسش‌نامه، ادبیات پژوهشی و نظریه‌های مطرح شده در مورد آسیب جنسی به تفصیل مورد مطالعه قرار گرفت و آیت‌های پرسش‌نامه طراحی گردید. جهت بررسی روایی محتوایی آزمون، پرسش‌نامه در اختیار 5 متخصص در حیطه‌های روان‌شناسی اجتماعی و روان‌شناسی سازمانی قرار گرفت که مورد تأیید آنان بود. سپس برای اطمینان از پایایی، پرسش‌نامه به صورت پایلوت در بین 40 نفر به اجرا درآمد؛ و بعد از اطمینان از پایایی آن، مورد استفاده قرار گرفت. پرسش‌نامه قصد به آسیب جنسی را با 17 آیتم و 3 خرده مقیاس تحت عنوان قصد به آسیب جنسی با آیت‌های 3، 5، 7، 10، قصد به توجه جنسی ناخواسته با آیت‌های 1، 2، 4، 6، 8، 9، 11، 12 و قصد به اجبار جنسی با آیت‌های 13، 14، 15، 16، 17 را در یک طیف لیکرت 5 درجه‌ای از هرگز = 1 تا بسیار زیاد = 5 مورد ارزیابی قرار می‌دهد. نمره کل فرد براساس جمع نمره‌ها محاسبه می‌شود که از 17 تا 85 است. نمرات بالا نشان دهنده میل بیشتر به آسیب جنسی است. جهت بررسی روایی سازه، تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم انجام شد. شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری مرتبه دو برابر با $PCFI=0/644$ ، $TLI=0/935$ ، $CFI=0/982$ ، $CMIN/DF=2/28$ ، $DF=112$ ، $chi^2=255/36$ ، $PMSEA=0/058$ به دست آمد که نشان داد مدل تحلیل عاملی از برازش مناسب برخوردار است. همچنین کلیه بارهای عاملی بالاتر از 0/4 و در سطح 0/001 معنادار به دست آمده است. پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از آلفای کرونباخ برای کل پرسش‌نامه برابر با 0/931 و ابعاد قصد به آسیب جنسی، قصد به توجه جنسی ناخواسته و قصد به اجبار جنسی به ترتیب برابر با 0/868، 0/951 و 0/802 به دست آمد.

یافته‌های پژوهش

ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه پژوهش در جدول (1) آمده است.

جدول 1. یافته‌های مربوط به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

درصد فراوانی	تعداد	ویژگی‌های جمعیت‌شناختی
69/2	188	متاهل
30/8	85	مجرد
4/4	12	دکتری
48/4	132	فوق لیسانس
41/8	114	لیسانس
5/5	15	دیپلم
68/1	186	خصوصی
31/9	87	دولتی
9/5	26	بازرگانی
6/6	18	تولیدی
83/9	229	خدماتی
4	11	مدیر عالی
17/6	48	سرپرست
20/9	57	مدیر میانی
57/5	157	کارشناس
11	30	کمتر از 5 سال
20/9	57	بین 5 تا 10 سال
49/1	134	بین 10 تا 20 سال
19	52	بین 20 تا 30 سال

براساس جدول (1) یافته‌های جمعیت‌شناختی، 188 نفر (69/2 درصد) نمونه متأهل و 85 نفر (30/8 درصد) مجرد بوده‌اند. تحصیلات در 12 نفر (4/4 درصد) دکتری، 132 نفر (48/4 درصد) فوق لیسانس، 114 نفر (41/8 درصد) لیسانس و 15 نفر (5/5 درصد) دیپلم بوده‌اند. 186 نفر (68/1 درصد) افراد نمونه در سازمان‌های خصوصی و 87 نفر (31/9 درصد) در سازمان‌های دولتی مشغول به کار بوده‌اند. 26 نفر (9/5 درصد) در شرکت‌های بازرگانی، 18 نفر (6/6 درصد) شرکت‌های تولیدی و 229 نفر (83/9 درصد) در سازمان‌های خدماتی مشغول به کار بوده‌اند. 11 نفر (4 درصد) نمونه مدیران عالی سازمان‌ها، 48 نفر (17/6 درصد) سرپرست، 57 نفر (20/9 درصد) مدیران میانی و 157 نفر (57/5 درصد) کارشناس بوده‌اند. همچنین سابقه کار در تعداد 30 نفر (11 درصد) کمتر از 5 سال، 57 نفر (20/9 درصد) بین 5 تا 10 سال، 134 نفر (49/1 درصد) بین 10 تا 20 سال و 52 نفر (19 درصد) بین 20 تا 30 سال به دست آمده است.

در جدول (2)، یافته‌های توصیفی و همبستگی درونی متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول 2. یافته‌های توصیفی و همبستگی درونی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	1	2	3	4
1 نگرش منفی پنهان	13/42	1/78				
2 نگرش مثبت	12/92	3/69	-0/261**			
3 نگرش منفی آشکار	32/47	2/76	0/509**	-0/309**		
4 قصد آسیب جنسی	19/01	5/11	-0/2**	0/354**	-0/231*	
5 آسیب جنسی	18/27	5/88	0/14*	0/244**	0/109	0/251**

0/05, *p < 0/01 **p <

نتایج در جدول (2) نشان می‌دهد همبستگی درونی بین متغیرهای نگرش منفی پنهان با نگرش مثبت و قصد آسیب جنسی به ترتیب (-0/261) و (-0/2) رابطه معنادار منفی و با نگرش منفی آشکار و آسیب جنسی به ترتیب (0/509) و (0/14) رابطه معنادار مثبت وجود دارد. بین نگرش مثبت با نگرش منفی آشکار (-0/309) رابطه معنادار منفی و با قصد آسیب جنسی و آسیب جنسی به ترتیب (0/354) و (0/244) رابطه معنادار مثبت وجود دارد. بین نگرش منفی آشکار و قصد آسیب جنسی (-0/231) رابطه معنادار منفی و با آسیب جنسی (0/109) رابطه غیرمعنادار وجود دارد. همچنین بین قصد آسیب جنسی و آسیب جنسی (0/251) رابطه معنادار مثبت وجود دارد.

جهت آزمودن الگوی پیشنهادی رابطه نگرش جنسی و آسیب جنسی با میانجی‌گری قصد آسیب جنسی از روش الگویابی معادلات ساختاری استفاده شد. برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها براساس شاخص‌های برازندگی از جمله مجذور خی² به عنوان شاخص برازندگی مطلق در جدول (3) گزارش شده است.

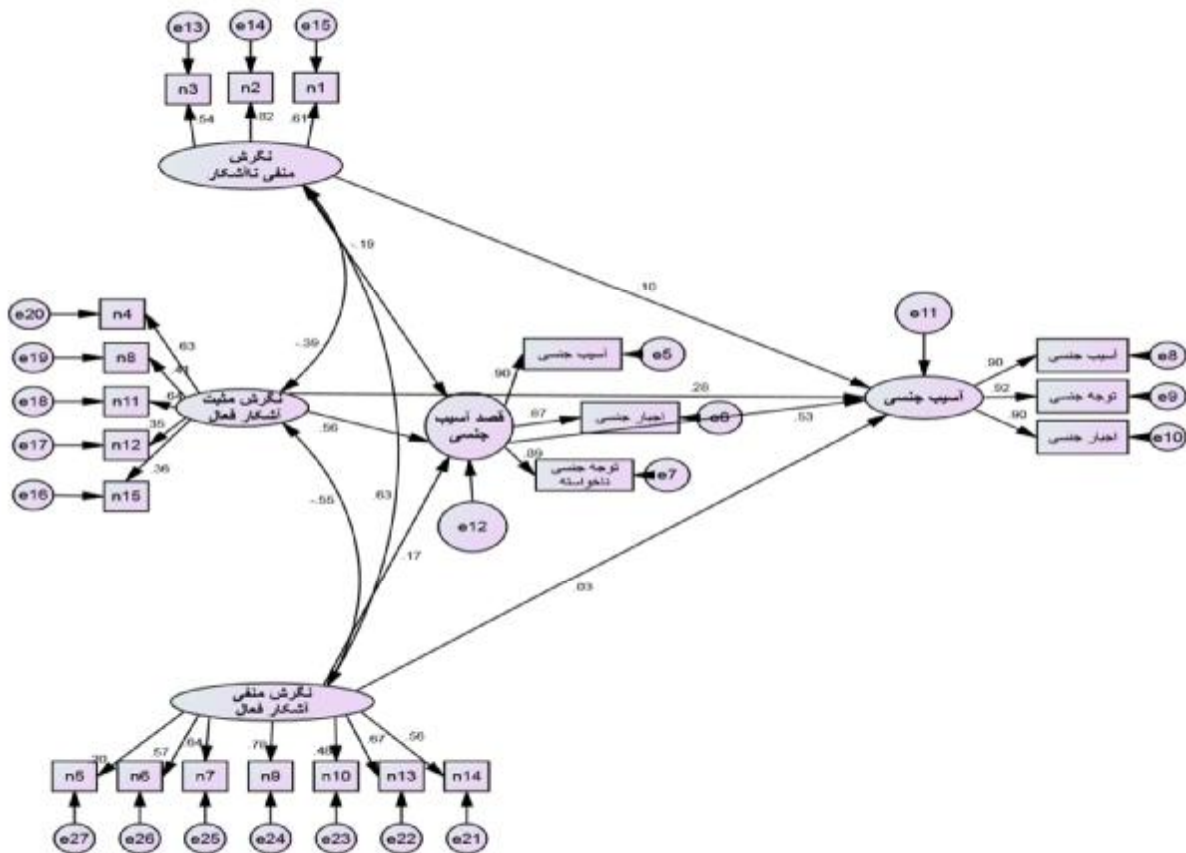
جدول 3. شاخص‌های برازندگی مدل ساختاری

شاخص‌های برازندگی	χ^2	df	p-value	CMIN/Df	RMSEA	CFI	PCFI	IFI	GFI
شاخص‌های مدل	455/052	179	0/001	2/54	0/079	0/911	0/732	0/915	0/902
مقدار مطلوب	بر اساس سایر شاخص‌ها	-	کمتر از 0/50	کمتر از 5	کمتر از 0/1	بالاتر از 0/9	بالاتر از 0/5	بالاتر از 0/9	بالاتر از 0/9
وضعیت در مدل	مناسب	-	-	مطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب

1. Chi- Square

براساس نتایج به دست آمده در جدول (3)، شاخص کای اسکوئر نسبی برابر با $2/54$ است که نشان می‌دهد این الگو از وضعیت قابل قبولی برخوردار است. مقدار شاخص برازش افزایشی (IFI^1) و شاخص برازش تطبیقی (CFI^2) بالاتر از $0/9$ است. مقدار شاخص برازش مقتصد هنجار شده ($PCFI^3$) نیز به عنوان شاخص نیکویی برازش بالاتر از $0/5$ و مطلوب است. مقدار شاخص ریشه میانگین مربعات خطای برآورد ($RMSEA^4$) نیز به عنوان مهم‌ترین شاخص برازش کلی برابر با $0/079$ است و نشان می‌دهد که به طور کلی الگو از برازش مناسبی (کمتر از $0/1$) برخوردار است.

مدل معادلات ساختاری پژوهش در شکل (2) و نتایج اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرها در مدل در جدول (4) ارائه شده است.



شکل 2. مدل معادلات ساختاری رابطه ابعاد نگرش به آسیب جنسی و آسیب جنسی با میانجی‌گری قصد آسیب جنسی

1. Incremental Fit Index
2. Comparative Fit Index
3. Parsimony Normed Fit Index
4. Root Mean Square Error of Approximation

جدول 4. اثرات کل، مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل پژوهش با روش بوت استرپ (خودگردانسازی)

متغیر مستقل	مسیر	متغیر وابسته	برآوردها			
			اثر کل	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	ضریب استاندارد معناداری
نگرش منفی پنهان			0/01	0/841	0/104	0/08
نگرش مثبت	← آسیب جنسی		0/576	0/008	0/281	0/07
نگرش منفی آشکار			0/125	0/847	0/04	0/947
نگرش منفی پنهان			-	-	-0/195	0/418
نگرش مثبت	← میل جنسی		-	-	0/558	0/005
نگرش منفی آشکار			-	-	0/172	0/527
قصد جنسی	← آسیب جنسی		-	-	0/529	0/007

براساس نتایج در جدول (4)، در حضور همه متغیرها و در مدل سازی معادلات ساختاری، تأثیر مستقیم نگرش منفی پنهان بر آسیب جنسی (0/104)، نگرش مثبت بر آسیب جنسی (0/281) و نگرش منفی آشکار (0/04) بر آسیب جنسی معنادار به دست نیامده است ($p > 0/05$). هم چنین تأثیر نگرش منفی پنهان بر قصد آسیب جنسی (-0/195) و نگرش منفی آشکار بر قصد آسیب جنسی (0/172) معنادار به دست نیامده است ($p > 0/05$) اما نگرش مثبت بر قصد جنسی (0/558) و قصد جنسی بر آسیب جنسی (0/529) معنادار به دست آمده است. نتایج اثرات غیرمستقیم در جدول بالا نشان می‌دهد، تنها تأثیر غیرمستقیم نگرش مثبت بر آسیب جنسی با میانجی‌گری قصد آسیب جنسی معنادار به دست آمده است ($p \leq 0/05$). همچنین نتایج نشان داده است که اثرات غیرمستقیم نگرش منفی پنهان و منفی آشکار بر آسیب جنسی با میانجی‌گری قصد غیرمعنادار به دست آمده است.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف تعیین تأثیر نگرش به آسیب جنسی بر آسیب جنسی با در نظر گرفتن نقش میانجی‌گری قصد آسیب جنسی انجام گرفت. در بررسی‌هایی که در پیشینه پژوهش‌ها صورت گرفت، شواهد پژوهشی کاملاً مرتبط با پژوهش حاضر در اختیار پژوهشگران تحقیق قرار نگرفت.

همان‌طور که یافته‌ها ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهند، ابعاد نگرش به آسیب جنسی با قصد به آسیب جنسی در رابطه است. در واقع بر اساس ابعاد نگرش به آسیب جنسی می‌توان قصد به آسیب جنسی را پیش‌بینی کرد. به این معنا که هر چقدر که میزان نگرش مثبت به آسیب جنسی در افراد بیشتر باشد، قصد آنان نیز برای ارتکاب آسیب جنسی افزایش می‌یابد؛ و اگر افراد به آسیب جنسی، نگرش منفی (پنهان و آشکار) داشته باشند، قصدشان برای انجام آسیب جنسی کم خواهد بود. همچنین زمانی که قصد به آسیب جنسی در افراد قوی‌تر باشد، احتمال ارتکاب به آسیب جنسی توسط آنان نیز افزایش پیدا می‌کند. علاوه بر این نتایج نشان دادند که افراد اگر دارای نگرش مثبت به آسیب جنسی باشند به احتمال بیشتری اقدام به آسیب جنسی می‌کنند؛ این در حالی است که بین نگرش منفی پنهان با آسیب جنسی رابطه مثبت معنادار اما بین نگرش منفی آشکار با آسیب جنسی رابطه غیرمعنادار وجود دارد. یعنی احتمال ارتکاب به آسیب جنسی در افراد با نگرش منفی پنهان بیشتر است اما افراد با نگرش منفی آشکار مرتکب آسیب جنسی نمی‌شوند. چرایی این تفاوت احتمالاً در ابعاد نگرش‌های منفی یعنی پنهان یا آشکار بودن نگرش است. افراد با نگرش منفی پنهان بیشتر محافظه‌کارانه رفتار می‌کنند. این دسته از افراد ممکن است به دلیل منافع شخصی، قدرت، حسادت و .. خلاف نگرش منفی خود رفتار کنند. به نظر می‌رسد نگرش‌های پنهان به نسبت نگرش‌های آشکار، ضعیف‌تر عمل می‌کنند. نگرش‌های قوی اغلب اوقات با جرات بیان می‌شوند و پیش‌بینی‌کننده‌های بهتری برای رفتار هستند (آرنسون،

1386؛ بهنر و وانک، 1384). این یافته‌ها به طور نسبی با نظرات، ایده‌ها و برخی یافته‌های محققان و نظریه‌پردازان دیگر نظیر گوتام و تیواری¹ (2021)؛ سزاریو² (2020)؛ ابراهیم، داویس و توماکا³ (2016)؛ مککب و هاردمن (2005)؛ و جاج، بودروو و برتر⁴ (1994) همخوان است.

همچنین نتایج معادلات ساختاری نشان داد که تأثیر مستقیم نگرش مثبت بر قصد به آسیب جنسی و قصد به آسیب جنسی بر آسیب جنسی معنادار است. و نتایج اثرات غیرمستقیم نیز نشان داد که تنها تأثیر غیرمستقیم نگرش مثبت بر آسیب جنسی با میانجی‌گری قصد آسیب جنسی معنادار است. با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان گفت، نگرش مثبت جنسی به طور مستقیم بر آسیب جنسی تأثیر معناداری ندارد بلکه با افزایش نگرش مثبت به آسیب جنسی، قصد به آسیب جنسی افزایش یافته و منجر به آسیب جنسی می‌گردد. یافته‌های پژوهش به طور نسبی با نظرات، ایده‌ها و برخی یافته‌های محققان و نظریه‌پردازان دیگر نظیر فاطیما، غزالی، وهید و سرن⁵ (2021)؛ مک‌کارتن، اوزیلو و سمید⁶ (2021)؛ کارا و تایگر (2019)؛ و سویم و کوهن⁷ (1997) همخوان است. بر اساس نظریه کنش مستدل (فیشبین و آجزن، 1975) و نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده (آجزن، 1991)، افرادی اقدام به آسیب جنسی می‌کنند که قصد به آسیب جنسی را داشته‌اند. یافته‌های پژوهش حاضر قابل تبیین با این دو نظریه است. به عبارت دیگر پیش‌بینی کننده‌های رفتاری، قصد افراد است نه نگرش آنان. به این معنا که اگر افراد قصد به آسیب جنسی را نداشته باشند، مرتکب آسیب جنسی نمی‌شوند حتی اگر نگرش آنان به آسیب جنسی مثبت باشد. آنچه که رابطه نگرش مثبت به آسیب جنسی و قصد به آسیب جنسی را تعدیل می‌کند و به عنوان بازدارنده و کاهش قصد به آسیب جنسی می‌شود، متغیرهای فردی و موقعیتی است. زمانی که افراد با نگرش مثبت به آسیب جنسی شرایط را برای ارتکاب آسیب جنسی مهیا ببینند، قصد به آسیب جنسی نیز افزایش پیدا کرده و اقدام به آسیب جنسی می‌کنند.

سرانجام یافته‌ها نشان داد که تأثیر مستقیم نگرش منفی (پنهان و آشکار) بر آسیب جنسی، تأثیر نگرش منفی (پنهان و آشکار) بر قصد آسیب جنسی معنادار نبوده؛ و اثرات غیرمستقیم نگرش منفی (پنهان و آشکار) بر آسیب جنسی با میانجی‌گری قصد آسیب جنسی معنادار نیز به دست نیامد. این یافته‌ها نیز به طور نسبی با نظرات، ایده‌ها و برخی یافته‌های محققان و نظریه‌پردازان دیگر مکوین، پولن و رودز (2021)؛ روسیگنو⁸ (2019)؛ کپلینگر و همکاران (2019)؛ مک‌کالین، اوگن و بلاکستون (2012)؛ پیویچ و وارن⁹ (2010)؛ و لوننبورگ¹⁰ (2010) همخوان است. نتایج به دست آمده به وسیله رفتارهای انحرافی (رایبسون و بنت¹¹، 1995) و نظریه قدرت در فرهنگ‌های سازمانی (بوشنر و هسکت¹²، 1994) قابل تبیین هستند. برای درک بهتر مفهوم آسیب جنسی در محیط کار، مهم است که آسیب جنسی را، نباید به عنوان یک رفتار سازمانی منفی منفرد، بلکه باید به عنوان بخشی از رفتارهای انحرافی¹³ در محیط کار در نظر گرفت (پیویچ و وارن، 2010). رفتارهای انحرافی از قبیل دزدی، عدم حضور در محیط کار بدون علت، ارتکاب تخلف‌های گسترده، و نقض هنجارهای سازمانی از سوی مدیران یا کارکنان، می‌تواند تأثیرات نامطلوبی بر افراد و سازمان داشته باشند. این‌گونه رفتارها سبب وارد آمدن خسارات مالی و حتی جانی بسیاری به خود فرد خاطی، دیگر همکاران،

1. Gautam, & Tewari
2. Cesario,
3. Ebrahim, Davis & Tomaka
4. Judge, Boudreau & Bretz
5. Fatima, Ghazali, Waheed, & Sern
6. McCartan, Uzieblo & Samid
7. Swim, & Cohen
8. Roscigno,
9. Popovich, & Warren
10. Lunenburg,
11. Robinson, & Bennett
12. Bochner, & Hesketh
13. Counterproductive

سازمان و به طور کلی جامعه می‌شوند. رفتار انحرافی که با هدف آسیب‌رسانی به سازمان‌ها و کارکنان آن صورت می‌گیرد، اعمال آشکار مانند پرخاشگری، دزدی یا اعمال فعل‌پذیر مانند قصور عمدی در پیروی از دستورالعمل‌ها یا انجام نادرست کار را در بر می‌گیرد (حسینی، مهداد و گل‌پرور، 1392). از آنجایی که آسیب جنسی نیز شامل اعمال نامناسب فیزیکی یا کلامی مانند توجه جنسی ناخواسته نسبت به همکار است و با توجه به تعریف رفتار انحرافی، می‌توان این آسیب را رفتاری انحرافی نسبت به همکاران در نظر گرفت (گرایس، و ساکت¹، 2003). آسیب جنسی و رفتار انحرافی از جمله پرخاشگری²، قلدری، بی‌ادبی و بی‌نزاکتی چند ویژگی مشترک دارند که درک آنها را دشوار می‌کند. این ویژگی عبارتند از: ادراک از اهداف آسیب رفتارهای منفی، ابهام در قصد و نقض هنجارهای سازمانی (به‌ویژه سوءاستفاده از قدرت) (پیویج و وارن، 2010). زاپف و آیترسن³ (2005) اشاره کرده‌اند که قصد شرط لازم دلیل ارتکاب به آسیب جنسی یا رفتارهای انحرافی در محیط کار نیست، بلکه عدم تعادل قدرت بین اعضای یک سازمان موجب وقوع رفتارهای منفی و آسیب‌رسان در محیط کار است. با این حال، حتی شناسایی عدم تعادل قدرت نیز یک کار پیچیده است که مستلزم درک سایر متغیرهای فردی و موقعیتی، مانند منابع و سطوح آن قدرت است. هر فرد در هر موقعیتی ممکن است انگیزه متفاوتی برای ارتکاب آسیب جنسی و رفتارهای انحرافی داشته باشد (جورج و جونز⁴، 2008). اغلب در خصوص آسیب جنسی به نظر می‌رسد جاذبه جنسی دلیل وقوع آسیب باشد؛ درحالی که مولفه قدرت برای رفتارهای خصومتی و پرخاشگرانه که ممکن است در برخی مواقع جنسی و جنسیتی باشد، مولفه اصلی آسیب جنسی در محیط کار است (گرینبرگ⁵، 2011). هنگامی که اختلاف قدرت در سازمان وجود داشته باشد، آسیب جنسی به احتمال بیشتری اتفاق خواهد افتاد (مکلاگلین، اوگن و بلکاستون، 2012). قدرت مشروع مدیر و یا سرپرست این اختیار را به منبع قدرت می‌دهد که زیردست خود را به هر آنچه که مدنظرشان است، مجبور کنند. در موقعیت‌هایی چون ارزیابی عملکرد، افزایش حقوق، موافقت برای ارتقا یا قائل بودن مزایا درخور توجه و موارد مشابه، منبع قدرت افراد کم قدرت را در موقعیت‌های دشوار قرار می‌دهند تا به خواسته‌های آنان تن دهند (لوننبورگ، 2010). همکارانی که قدرت رسمی در سازمان ندارند در تلاش‌اند که همچون دیگر مدیران یا سرپرستان مردی که منبع قدرت هستند، سرپرستان زن خود را با رفتارهای منفعلانه و نه پرخاشگرانه، مانند رفتارهای کلامی نامناسب و تحقیرآمیز و... برای به حداقل رساندن قدرت سرپرست زن خود، دست به آسیب جنسی بزنند (فولکه، ریکنه، تاناکا و تاتیشی⁶، 2021؛ مکوین، پولن و رودز، 2021).

به پژوهشگران علاقمند برای مطالعات آتی پیشنهاد می‌شود که دیگر عوامل تعدیل‌کننده فردی، موقعیتی و سازمانی مانند ویژگی‌های شخصیتی و جو سازمانی را به مدل این پژوهش اضافه کنند و اثرات آن را بر رابطه بین قصد آسیب جنسی و آسیب جنسی مطالعه و بررسی نمایند. پیشنهاد کاربردی نیز بر اساس مدل به دست آمده فرهنگ‌سازی برابری جنسیتی است. ارج نهادن مقام زن و ارزش قائل شدن سازمان نسبت به قابلیت‌های زنان در تمام سطوح سازمانی توسط مدیران ارشد و همچنین در پیش گرفتن شایسته‌سالاری، متوازن کردن و نظارت بر قدرت و رفتارهای اعضای سازمان می‌تواند از سوءاستفاده از قدرت و انجام این دسته از رفتارها تا میزان زیادی جلوگیری نماید. همچنین، آموزش به مدیران و کارکنان مبنی بر اینکه چه رفتارهایی آسیب جنسی محسوب می‌گردد، می‌تواند باعث کاهش این دسته از آسیب‌ها گردد. پژوهش حاضر همچون سایر پژوهش‌ها دارای محدودیت‌هایی همچون، روش که یک پژوهش همبستگی (نه علت و معلولی) و مقطعی (غیرطولی)، داوطلبانه بودن پاسخگویی، جنسیت مرد پاسخگویان و انجام آن در شهر تهران که امکان تعمیم‌پذیری یافته‌ها را با محدودیت مواجه نموده است.

1. Gruys, & Sackett
2. Aggression
3. Zapf, & Einersen
4. George, & Jones
5. Greenberg,
6. Folke, Rickne, Tanaka, & Tateishi

منابع

- آشوغ، مسعود؛ آقاملائی، تیمور؛ قنبرنژاد؛ امین و تاجور، عبدالحمید (1392). کاربرد نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده برای پیش‌بینی رفتارهای ایمن رانندگی. فصلنامه علمی-پژوهشی بهداشت و ارتقای سلامت. 1(3)، 5-14.
- ارنسون، لیوت (1999). روان‌شناسی اجتماعی. ترجمه حسین شکرکن (1386). چاپ هشتم. تهران: رشد.
- بهنر، جرد و وانک، میکائیل (2002). نگرش‌ها و تغییر آن‌ها. ترجمه علی مهداد. (1384). چاپ اول. تهران: جنگل.
- جوانمرد، شبنم؛ اسکندری، حسین؛ برجلی، احمد؛ و فرخی، نورعلی (1399). بررسی قدرت تمیزی راهبردی نفوذ اجتماعی و فرهنگ جمع‌گرایی سازمانی در تفکیک سطوح بهزیستی اجتماعی در محیط کار. پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی. 38(10)، 167-187.
- خاکپور، عباس (1398). رابطه رهبری زهرآگین با فرسودگی عاطفی؛ نقش میانجی سکوت سازمانی. پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی. 34(9)، 103-118.
- حسینی، منیره؛ مهداد، علی و گلپور، محسن (1392). تحلیل رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده با ادراک استرس شغلی و رفتارهای انحرافی براساس مدل معادلات ساختاری. مجله روان‌شناسی اجتماعی. 8(28)، 17-29.
- صادقی فسائی، سهیلا؛ رجب لاریجانی، مهسا (1390). استراتژی‌های توانمندسازی زنان در مقابله با آزارهای جنسی در محیط کار. مجله تحقیقات زنان. 5(3)، 71-98.
- عزیزاده فرد، سوسن؛ و رسول، سهیلا سادات (1400). پیش‌بینی قلدری در محیط کار پرستاران بر اساس سبک‌های تبادل اجتماعی. پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی. 41(11)، 1-16.
- مرادی، یزدان (1398). بررسی آزار جنسی خبرنگاران زن در راه تهیه خبر. مجله مدیریت ارتباطات. 116(10)، 46-46.
- Ajzen, I. (2015). The theory of planned behavior is alive and well, and not ready to retire: a commentary on Sniehotta, Pesseau, and Araújo-Soares. *Health Psychology Review*, 9(2), 131-137.
- Armitage, C. J., & Conner, M. (2001). Efficacy of the Theory of Planned Behavior: A Meta-Analytical Review. *British Journal of Social Psychology*, 40(Pt 4), 471-99.
- Antonatos, A. (2003). Extending a Model of Sexual Harassment in Organizations. *Thesis submitted to the University of Surrey in partial fulfillment for the Degree of Doctor of Philosophy*.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Work engagement: Further reflections on the state of play. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 74-88.
- Bochner, C., & Hesketh, V. (1994). The antecedents and consequences of sexual harassment in organizations. *Journal of Applied psychology*, 82, 578- 589.
- Cortina, L. M., & Berdahl, J. L. (2008). Sexual harassment in organizations: A decade of research in review. *Handbook of organizational behavior*, 1, 469-497.
- Cesario, B. (2020). Attitudes about victims of workplace sexual harassment based on sex. *Current Research in Behavioral Sciences*. <https://doi.org/10.1016/j.crbeha.2020.100006>.
- DeVos, J., Singleton, P. A., & Gärling, T. (2021). From attitude to satisfaction: introducing the travel mode choice cycle. *Transport Reviews*, 42, 204 - 221.
- Ebrahim, N., Davis, SH., & Tomaka, J. (2016). Attitude as a Mediator between Acculturation and Behavioral Intention. *Public Health Nursing*, 33(6), 558-564.
- Fatima, H., Ghazali, A., Waheed, M., & Sern, J. (2021). A Conceptual Framework of Sexual Harassments News Exposure's Relationship with Knowledge, Attitude, and Behavior in Pakistani and Malaysian Literature. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 1, 22-24.
- Fitzgerald, L., Swan, S., & Magley, V. J. (1997). But was it really sexual harassment? legal, behavioral, and psychological definitions of the workplace of women. In W. O. Donohue (Ed.), *sexual harassment: Theory, research and therapy and treatment*. needham heights, MA: Allyn & bacon, pp. 5-28.
- Fitzgerald L. F., Gelfand M. J., & Drasgow, F. (1995). Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advances. *Basic and Applied Social Psychology*, 17(4), 425-445.
- Folke, O., Rickne, J., Tanaka, S., & Tateishi, Y. (2021). Sexual Harassment of Women Leaders. *he American Academy of Arts & Science Published under a Creative Commons*, 149 (1), 180-197.
- Gale, S., Mordukhovich, I., Newlan, S., & McNeely, E. (2019). The Impact of Workplace Harassment on Health in a Working Cohort. *Frontiers in psychology*, 10, 1181.

- Gautam, B. U., & Tewari, D. B. (2021). Knowledge, Attitude, and Practices (KAP) about Sexual Harassment at Workplace: A Roadmap for Sustainable Workplaces. *European Journal of Sustainable Development*, 10(4), 72-84.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2008). Understanding and managing organizational behavior (5th ed.). *Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall*.
- Greenberg, J. (2011). Behavior in organizations (10th Ed). *Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall*.
- Griffith, J. (2017). The Sexual Harassment–Suicide Connection in the U.S. Military: Contextual Effects of Hostile Work Environment and Trusted Unit Leaders. *The American Association of Suicidology*.<https://doi.org/10.1111/sltb.12401>.
- Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 11, 30-42.
- Hershcovis, S., Parker, S., & Reich, T. (2010). The Moderating Effect of Equal Opportunity Support and Confidence in Grievance Procedures on Sexual Harassment from Different Perpetrators. *Journal of Business Ethics*, 92, 415-432.
- Holland, K. J., & Cortina, L. M. (2013). When Sexism and Feminism Collide: The Sexual Harassment of Feminist Working Women. *Psychology of Women Quarterly*, 37(2), 192-208. <https://meidaan.com/archive/43069.2022/1/2>.
- Hunt, J., & Gonsalkorale, C. (2014). Who Cares What She Thinks, What Does He Say? Links between Masculinity, In-group Bonding and Gender Harassment. *Sex Roles*, 70(1–2), 14-27.
- Judge, T. A., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1994). Job and Life Attitudes of Male Executives. *Journal of Applied Psychology*, 79, 767–782.
- Karimi, A., Spinel, M. Y., White, C. N., Ford, K., & Swan, S. (2021). A Systematic Literature Review of Sexual Harassment Studies with Text Mining. *Sustainability*, 13(6589), 1-24.
- Kalyar, J. I. (2015). Sexual Harassment Against Women in India: An Overview. *International Multidisciplinary Research Journal*, 6(7), 14360-14369.
- Kara, D., & Toygar, S.A. (2019). Gender Differences in Attitudes Toward Sexual Harassment of Health Care Employees: A Turkish Case Study. *Journal of Interpersonal Violence*, 34(17), 3574–3591.
- Keplinger, K., Johnson, S. K., Kirk, J. F., & Barnes, L. Y. (2019). Women at work: Changes in sexual harassment between September 2016 and September 2018. *PLoS ONE*, 14(7), e0218313.
- Latcheva, R. (2017). Sexual harassment in the European Union: A pervasive but still hidden form of gender-based violence. *Journal of Interpersonal Violence*, 32, 1821–1852.
- Lucarelli, C., Mazzoli, C., & Severini, S. (2020). Applying the Theory of Planned Behavior to Examine Pro-Environmental Behavior: The Moderating Effect of COVID-19 Beliefs. *Sustainability*, 12, 10556. doi:10.3390/su122410556.
- Lunenburg, F. C. (2010). Sexual Harassment: An Abuse of Power. *International Journal of Management, Business, & Administration*, 13(1), 1-7.
- Mazer, D. B., & Perceival, E. F. (1989). Ideology or experience? The relationship among perceptions, attitudes, and experience of sexual harassment in university students. *Sex Roles*, 20, 135-147.
- McCabe, M. P., & Hardman, L. (2005). Attitudes and Perceptions of Workers to Sexual Harassment. *The Journal of Social Psychology*, 145(6), 719–740.
- McCartan, K., Uzieblo, k., & Samid, J. (2021). Professionals’ Understandings of and Attitudes to the Prevention of Sexual Abuse: An International Exploratory Study. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 65(8), 815–831.
- McDonald, P. (2012). Workplace sexual harassment 30 years on: A review of the literature. *International Journal of Management Reviews*, 14(1), 1–17.
- McLaughlin, H., Uggen, CH., & Blackstone, A. (2012). Sexual Harassment, Workplace Authority, and the Paradox of Power. *American Sociological Review*, 77(4), 625 –647.
- Mcewen, C., Pullen, A., & Rhodes, C. (2021). Sexual Harassment at Work: A LEADERSHIP PROBLEM. *RAE-Revista de Administração de Empress Journal of Business Management*, 61(2), 1-7.
- Mills, G., & Langer, G. (2017). Unwanted Sexual Advances: *Not Just a Hollywood Story*. <http://www.langerresearch.com/wp-content/uploads/1192a1SexualHarassment.pdf>.

- National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. (2018). "*Sexual harassment of women: climate, culture, and consequences in academic sciences, engineering, and medicine.*"
- Parramore, L. (2018). *\$MeToo: The economic cost of sexual harassment. Institute for New Economic Thinking.* Retrieved from <https://www.ineteconomics.org/research/research-papers/metoo-the-economic-cost-of-sexual-harassment>.
- Parish, W. L., Das, A., & Laumann, E. O. (2006). Sexual harassment of women in urban China. *Archives Of Sexual Behavior*, 35(4), 411–425.
- Popovich, P., & Warren, M. (2010). The role of power in sexual harassment as a counterproductive behavior in organizations. *Human Resource Management Review*, 20, 45–53.
- Quick, J.C., & McFadyen, M.A. (2017). Sexual Harassment: Have We Made Any Progress? *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 286–298.
- 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.
- Roscigno, V. (2019). Discrimination, Sexual Harassment and the Impact of Workplace Power. *Sociological Research for a Dynamic World*, 5, 1–21.
- Sharma, M., & Romas, J.A. (2008). Theoretical foundations of health education and health promotion. 2nd ed. USA: Jones and Bartlet publishers.
- Swim, J. K., & Cohen, L. L. (1997). Overt, covert, and subtle sexism: a comparison between the attitudes toward women and modern sexism scales. *Psychology of Women Quarterly*, 21, 103–118.
- Tangem, S. (2017). The Effect of Workplace Bullying and Sexual Harassment on Counterproductive Workplace behavior, A Study on Bangladeshi Private Banks. *International Journal of Business, Economics and Law*, 14. 5.
- Zapf, D., & Einersen, S. (2005). Mobbing at work: Escalated conflicts in organizations. In S. Fox & P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets.* Washington, DC: American Psychological Association, 237-270.