



The Moderating Role of Social Approval Perception on the Relationship between the Intention to Sexual Harassment and Sexual Harassment towards Women in the Workplace

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

1. PhD Candidate 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 of Psychology, Faculty of Education and Psychology, Payam-E-Noor University, Tehran, Iran.

Citation: Hosseini, M. S., Mehdad, A., & Saffarinia, M. (2022). The moderating role of social approval perception on the relationship between the intention to sexual harassment and sexual harassment towards women in the workplace. *Journal of Woman and Culture*, 14(54), 15-29.

DOR: 20.1001.1.20088426.1401.14.54.2.9

ARTICLE INFO

Received: 24.09.2022

Accepted: 10.12.2022

Corresponding Author:

Ali Mehdad

Email:

alimahdad.am@gmail.com

Keywords:

Sexual harassment
towards women
Intention to sexual
harassment
Social approval
perception
Workplace

Abstract

The aim of this research was investigating the moderating role of social approval perception on relationship between intention to sexual harassment and sexual harassment towards women in workplace. The research statistical population included all bank offices, stock exchange, and insurance agencies male employee in Tehran city. The sample consisted 273 individuals whom were selected based on convenience sampling procedure among the population. The research was applied one concerning the object and correlational descriptive with respect to method. The data collected via the implementation of Fitzgerald & et al. Sexual Harassment of Women (1995), Hosseini, Mehdad & Saffarinia Intention to Sexual Harassment (2022) and Hosseini, Mehdad & Saffarinia Social Approval Perception (2022) questionnaires. Data were analyzed by using Pearson correlation coefficient and structural equation modeling (SEM). The finding showed that there was a significant positive relationship between intention to sexual harassment with sexual harassment of women ($p \leq 0.05$). Moreover, social approval perception could significantly moderate the relationship between intention to sexual harassment and sexual harassment of women ($p \leq 0.05$). In other words, in men with low social approval perception, the intention to sexual harassment did not lead to sexual harassment of women, but in men with high social approval perception, the intention to sexual harassment led to sexual harassment of women. With considering the moderating role of social approval perception in relationship between intention to sexual harassment and sexual harassment of women, to prevent sexual harassment of women at workplace, there is a need for cooperation of the organization' members in recognizing sexual harassment of women, intolerance with its occurrence, as well as organizational intervention policies to deal with the transformation of intention in to behavior.



Extended abstract

Introduction: Sexual harassment of women is known as one of the most common experiences of women in their workplace. This phenomenon at work can lead to the reduction of job performance, job withdrawal, decrease of job satisfaction among the harmed women. Sexual harassment can be defined as the infliction of sexual request upon someone without considering their consent. The proposed model of this research was retrieved from the theories of Reasoned Action and Planned Behavior. Reviewing the theoretical and research basics, it could be concluded that the issue of sexual harassment of women at the workplace and its harmful and comprehensive consequences is an important social matter, hence more scientific studies seek to indicate the reasons behind it and finding the accurate scientific solutions to avoid it. In this case the aim of this research was investigating the moderating role of social approval perception on relationship between intention to sexual harassment and sexual harassment towards women in workplace.

Method: The research statistical population included all bank offices, stock exchange, and insurance agencies male employee in Tehran city. To assess the sample volume, Knofczynski & Mundfrom's formula was used in which 10-30 subjects are suggested for each variable. The research under study variables were 8 items and hence, the volume of selected sample sufficed the requirements to carry out the statistical analyses. The sample consisted 273 individuals whom were selected based on convenience sampling procedure among the population. The research was applied one concerning the object and correlational descriptive with respect to method. The data collected via the implementation of Fitzgerald & et al. Sexual Harassment of Women (1995), Hosseini, Mehdad & Saffarinia Intention to Sexual Harassment (2022) and Hosseini, Mehdad & Saffarinia Social Approval Perception (2022) questionnaires. Data were analyzed by using Pearson correlation coefficient and structural equation modeling (SEM). The participants were assured that the obtained data will remain confidential with the researcher.

Results: The finding showed that there was a significant positive relationship between intention to sexual harassment with sexual harassment of women ($p \leq 0.05$). Moreover, social approval perception could significantly moderate the relationship between intention to sexual harassment and sexual harassment of women ($p \leq 0.05$). In other words, in men with low social approval perception, the intention to sexual harassment did not lead to sexual harassment of women, but in men with high social approval perception, the intention to sexual harassment led to sexual harassment of women. With considering the moderating role of social approval perception in relationship between intention to sexual harassment and sexual harassment of women, to prevent sexual harassment of women at workplace, there is a need for cooperation of the organization's members in recognizing sexual harassment of women, intolerance with its occurrence, as well as organizational intervention policies to deal with the transformation of intention in to behavior.

Conclusions: Based on the obtained results, it could be inferred that individuals committing sexual harassment of women when they have the intension to do so i.e. the more sexual harassment tendency, the more possibility to commit sexual harassment of women. Also, according to the theory of planned behavior, the individual and situational variables, moderate the relation between intension and behavior. Hence, the variable of



social approval perception as a moderator variable showed that if the colleagues and supervisors were sensitive to negative sexual harassment of women in the workplace, the individuals who were intended to commit sexual harm against the women were less probable to show such behaviors. On the other hand, based on social learning theory, if the acceptance level of organizational climate in a workplace about the sexual harassment of women was high, and it had approved these behaviors so the perpetrators did not get any negative feedback of threat, unpopularity, or dishonor, then this behavior would be strengthened and repeated more.

Authors Contributions: Monireh Sadat Hosseini: Content editing, content analysis, data collecting, and scripting the article, Dr. Ali Mehdad: ideation and designing the general framework, conclusion and correction of the article and corresponding Author, Dr. Majid Saffrania: Final review. All authors have discussed the results and reviewed and approved the final version. This article was extracted from Ph.D. dissertation of Monireh Sadat Hosseini, supervised by Dr. Ali Mehdad and counseling of Dr. Majid Saffarnia.

Acknowledgments: The authors thank all individuals who helped us in this research.

Conflict of Interest: The authors declared there are no conflicts of interest in this article.

Funding: This research did not receive financial support.

نقش تعدیل‌گری ادراک تأیید اجتماعی در رابطه بین قصد آسیب جنسی با آسیب جنسی نسبت به زنان در محیط کار

منیره السادات حسینی^۱، علی مهداد^{۲*}، مجید صفاری نیا^۳

۱. دانشجوی دکتری روان‌شناسی عمومی، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران.
۲- دانشیار، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.
۳- استاد گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش تعدیل‌گری ادراک تأیید اجتماعی در رابطه بین قصد آسیب جنسی با آسیب جنسی نسبت به زنان در محیط کار بود. جامعه آماری پژوهش را مردان شاغل سازمان‌های بانکی، بورس و بیمه در شهر تهران تشکیل داده‌اند. نمونه پژوهش ۲۷۳ نفر بود که از جامعه مذکور به شیوه در دسترس انتخاب شدند. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی از نوع همبستگی است. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه آسیب جنسی زنان فیتزجرالد، گلفاند و دراسگو (۱۹۹۵)، پرسشنامه قصد آسیب جنسی حسینی، مهداد و صفاری نیا (۱۴۰۰) و پرسشنامه ادراک تأیید اجتماعی (۱۴۰۰) بود. داده‌ها از طریق روش‌های ضریب همبستگی پیرسون و الگوسازی معادلات ساختاری تحلیل شد. یافته‌ها نشان داد که بین قصد آسیب جنسی با آسیب جنسی زنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ($p \leq 0/05$). هم‌چنین، نتایج نشان داد که ادراک تأیید اجتماعی، رابطه بین قصد آسیب جنسی با آسیب جنسی را تعدیل می‌کند. به عبارتی در مردان شاغل با ادراک تأیید اجتماعی پایین، قصد آسیب جنسی به آسیب جنسی زنان منجر نمی‌شود اما در مردان شاغل با ادراک تأیید اجتماعی بالا، قصد آسیب جنسی منجر به آسیب جنسی زنان می‌شود. بنابراین، برای پیشگیری از وقوع آسیب جنسی زنان در محیط کار، نیاز به همکاری اعضای سازمان در شناخت آسیب جنسی، عدم مدارا با وقوع آن و هم‌چنین اقدامات مداخله‌ای سازمانی در جهت مقابله با تبدیل قصد به رفتار است.

کلیدواژگان: آسیب جنسی نسبت به زنان، قصد آسیب جنسی، ادراک تأیید اجتماعی، محیط کار

مقدمه

آسیب جنسی (sexual harassment) زنان در محیط کار، به عنوان یکی از شایع‌ترین تجربیات آنان در سراسر جهان شناخته است (Siuta, & Bergman, 2019). با وجود به بیش از چهار دهه پژوهش و پیشرفت‌های حاصل از این مطالعات برای پیشگیری و جلوگیری از وقوع آن در محیط کار، کماکان به صورت معضل در سازمان‌ها باقی مانده است (Basile & et al., 2020). آسیب جنسی در محیط کار منجر به کاهش عملکرد شغلی، کناره‌گیری از کار، کاهش خشنودی شغلی و تعهد سازمانی (Goldberg & et al., 2019) و همچنین ایجاد ناراحتی و اختلال‌های روانی مانند افسردگی، اضطراب و پرخاشگری در میان زنان آسیب‌دیده می‌شود (Mental Health America, 2019). بنا بر گزارش (Equal Employment Opportunity Commission [EEOC] (2021)، هر ساله هزاران شکایت آسیب جنسی ثبت می‌شود که از این بابت ده‌ها میلیون دلار جریمه به قربانیان زن تعلق می‌گیرد.

درک و تعریف آسیب جنسی دشوار است چرا که هر فردی خودش تعیین می‌کند که چه رفتارهایی برای او قابل قبول و چه رفتاری آسیب‌رسان است (YieChoo & et al., 2020). با این حال آسیب جنسی به عنوان تحمیل تقاضای جنسی بر زن بدون در نظر گرفتن رضایت او تعریف شده است (Heymann & et al., 2022). از آن‌جا که یکی از اساسی‌ترین عناصر محیط کار، سلامت و احساس امنیت کارکنان است، سازمان‌ها زمانی می‌توانند به عملکرد بالا و بهره‌وری دست پیدا کنند که کارکنان احساس امنیت، خشنودی و احترام به خود داشته باشند (Perumalswami & Jagsi, 2020)؛ و برای پیشگیری و جلوگیری از وقوع آسیب جنسی نیاز به درک و شناخت پیش‌بینی‌کننده‌های این رفتار، مهم و حیاتی است.

مدل پیشنهادی پژوهش برگرفته شده از نظریه کنش مستدل (Fishbein & Ajzen, Theory of Reasoned Action) (1975) و نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده (Ajzen, 1991) (Theory of Planned Behavior) است. این دو نظریه از بهترین نظریه‌های علوم رفتاری برای یافتن عوامل موثر بر شکل‌گیری رفتار است. این نظریه‌ها وقوع یک رفتار ویژه (آسیب جنسی) را پیش‌بینی می‌کنند؛ مشروط بر این که فرد قصد انجام آن رفتار را داشته باشد. در واقع بر اساس این نظریه‌ها، علت بی‌واسطه رفتار، قصد رفتاری است. یعنی افراد آن‌چه را که قصد می‌کنند، انجام می‌دهند و هر چه یک قصد قوی‌تر باشد، احتمال انجام آن رفتار بیشتر است؛ اما با این وجود مطالعات نشان داده‌اند که قصد انجام یک رفتار به ندرت تمام یا حتی اکثریت واریانس رفتار را پیش‌بینی می‌کند (Conner & Norman, 2022)، به عنوان مثال نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده و کنش مستدل نشان می‌دهد که قصدهای رفتاری بین 18 تا 23 درصد از واریانس رفتار را در طیف گسترده‌ای از رفتارها توضیح می‌دهد (Armitage & Conner, 2001). تمایز بین مقاصد رفتاری و انجام رفتار مشاهده شده در مطالعات همبستگی و تجربی، شکاف قصد و رفتار نامیده می‌شود. طیفی از عوامل شناختی، فردی و موقعیتی با کاهش و یا افزایش این شکاف همراه است. تمرکز مهم در درک بیشتر پژوهشگران از شکاف قصد و رفتار در بررسی نقش تعدیل‌کنندگان این رابطه بوده است (Morwitz & Munz, 2020).

نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده (Ajzen, 1991)، قدرت پیش‌بینی را مخصوصاً برای رفتارهایی که فرد بر پیامدهای آن کنترل کامل ندارد، افزایش می‌دهد. کنترل رفتاری ادراک شده درجه‌ای از احساس فرد است، که تا چه حد در مورد انجام یا عدم انجام یک رفتار در رابطه با کنترل داشتن به پیامدهای آن، تصمیم بگیرد (Ajzen & et al., 2018). زمانی که افراد میل به انجام رفتاری منفی را داشته باشند، اگر هیچ بازدارنده‌ای برای دگرگون‌سازی و تغییر قصد رفتاری وجود نداشته باشد، همبستگی بین قصد رفتاری و رفتار مد نظر نزدیک به 1 خواهد بود. به عبارت دیگر، اگر شخصی واقعا قصد (intention) آسیب‌جنسی داشته باشد که در موقعیتی معین یا در مقابل موضوعی معین، مرتکب آسیب جنسی شود، رفتار او، آن را نشان خواهد داد؛ مگر این‌که از نظر عوامل فردی و محیطی این امکان‌پذیر نباشد (Lizzio-Wilson & et al., 2022). به عبارتی، اگر فردی به این نتیجه برسد که پیامد انجام آسیب جنسی او باعث بی‌آرویی، منفور شدن و طرد شدن از گروه‌های اجتماعی (ادراک تأیید اجتماعی) می‌شود، احتمال کمتری دارد که مرتکب آسیب جنسی شود؛ با وجود این‌که قصد به انجام این رفتار را دارد. ادراک تأیید اجتماعی (social approval perception) مفهومی است که به ارزیابی‌های ذهنی افراد درباره روابط و رفتارهای تأییدی و

حمایت اجتماعی اشاره دارد (Ioannou & et al., 2019). در ادبیات پژوهشی، تأیید اجتماعی به طور کلی در مورد همسر/شریک زندگی، فرزندان، سایر اقوام، دوستان نزدیک، همکاران، سرپرستان، مشتریان، جامعه و محله، مردم، طرفداران به عنوان منابع پشتیبانی یاد می‌شود که بواسطه آن فرد باور دارد که دارای ارزش، اعتبار، احترام و مورد تأیید حمایت این شبکه‌های اجتماعی است (Joo & Kim, 2022). بر اساس نظریه یادگیری اجتماعی (Akers, 1998) تأیید اجتماعی می‌تواند در جهت رفتارهای منفی نیز عمل نماید؛ به این گونه که در صورت رخ دادن رفتار آسیب‌رسان مانند آسیب جنسی (کلامی و غیر کلامی)، واکنش شبکه‌های اجتماعی در محیط کار (یعنی همکاران و مقامات) در تأیید رفتار مرتکبان آسیب جنسی، می‌تواند خنثی‌کننده رفتارهای کلامی (مانند لطف‌های جنسی) تا بی‌اهمیت کردن، رد کردن و نادیده گرفتن رفتارهای غیر کلامی (مانند لمس کردن یا خیره نگاه کردن همکار زن) و یا در برخی موارد حتی سرزنش کردن قربانیان به عنوان مقصر در رخ دادن این نوع آسیب باشد (Hameduddin & lee, 2022)؛ که چنین واکنش‌هایی می‌تواند میزان وقوع رفتارهای آسیب جنسی را در محیط کار افزایش دهد (Lizzio-Wilson & et al., 2022). بنابراین به نظر می‌رسد میزان ادراک تأیید اجتماعی می‌تواند یکی از عوامل مهم اثرگذار در جهت کاهش یا افزایش رفتارهای منفی باشد.

با توجه به مرور مبانی نظری و پژوهشی می‌توان چنین نتیجه گرفت که موضوع آسیب جنسی زنان در محیط کار و پیامدهای مضر و فراگیر آن، یک مسئله مهم اجتماعی به‌شمار می‌رود، بنابراین مطالعات علمی بیشتری در پی شناسایی عوامل بروز و یافتن راه‌حل‌های علمی دقیق برای پیشگیری از آن هستند. 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 مطالعه خود در پیش گرفته است. اول این که بتواند شکاف تحقیقاتی و نیاز جامعه را بر اساس متغیرهای پژوهش مورد تحقیق قرار دهد. علاوه بر این، سهم دیگر این مطالعه در گسترش دانش این حوزه، معرفی متغیر ادراک تأیید اجتماعی و بررسی نقش تعدیل‌کنندگی این متغیر در رابطه بین قصد رفتاری و رفتار است. این مطالعه درصدد نشان دادن نقش عوامل تعدیل‌کننده‌های رفتاری در بازداری از وقوع رفتارهای منفی است. متغیر ادراک تأیید اجتماعی در این پژوهش برای اولین بار در ایران مورد مطالعه قرار گرفته است. ضرورت دوم، ارائه راهکارها در جهت پیشگیری از بروز و گسترش رفتارهای آسیب‌رسان در محیط کار می‌باشد. بنابراین تدوین دوره‌های آموزشی بر اساس نتایج علمی با هدف شناسایی عوامل شکل‌دهنده و نحوه پیشگیری از وقوع و نحوه واکنش در صورت وجود آسیب جنسی زنان بسیار مهم و ضروری به نظر می‌رسد. بنابراین، هدف پژوهش حاضر بررسی نقش تعدیل‌گری ادراک تأیید اجتماعی بر رابطه بین قصد آسیب جنسی با آسیب جنسی نسبت به زنان در محیط کار بود. بر این اساس، الگوی مفهومی پژوهش همان گونه که در شکل ۱ مشاهده می‌شود تدوین گردید.

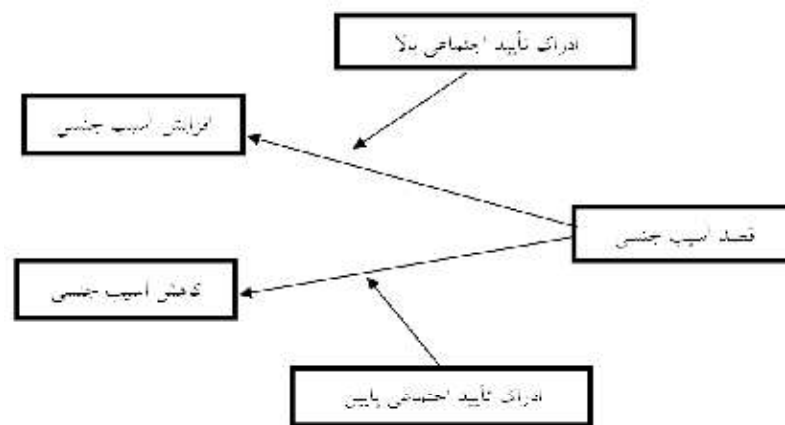


Figure 1. Conceptual model of research

روش

طرح پژوهش، جامعه آماری و روش نمونه‌گیری

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه مردان شاغل در سطوح مدیریتی تا کارشناس در بانک، بورس و بیمه (خصوصی و دولتی) در تابستان سال ۱۴۰۰ شهر تهران بود. روش نمونه‌گیری به صورت در دسترس بود که از جامعه مذکور تعداد ۲۷۳ انتخاب شدند. جهت برآورد حجم نمونه از فرمول (Knof- czynski & Mundfrom, 2008) استفاده شد که به ازای هر متغیر بین ۱۰ الی ۳۰ نفر پیشنهاد شده است، که با توجه به متغیرهای مورد مطالعه در این پژوهش که تعداد ۸ متغیر بود حجم نمونه در نظر گرفته شد.

روش اجرا

روش جمع‌آوری داده‌ها به این صورت بود که با توجه به شیوع کووید ۱۹ و رعایت دستورالعمل‌های بهداشتی و عدم دسترسی حضوری به آزمودنی‌ها، داده‌های پژوهش به صورت پرسش‌نامه اینترنتی و از طریق شبکه‌های مجازی گردآوری شد. 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.

ابزار سنجش

پرسشنامه آسیب جنسی (Sexual Harassment Questionnaire): برای اندازه‌گیری بروز و شیوع آسیب جنسی زنان در محیط کار توسط Fitzgerald & et al. (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 ۱۷ آیتم است که سه خرده‌مقیاس آسیب جنسی، توجه جنسی ناخواسته و اجبار جنسی در یک طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از هرگز= ۱ تا بسیار زیاد= ۵ مورد ارزیابی قرار می‌دهد. نمره کل فرد براساس جمع نمره‌ها محاسبه می‌شود که از ۱۷ تا ۸۵ است. نمرات بالا نشان دهنده وقوع زیاد آسیب جنسی است. براساس گزارش Fitzgerald & et al. (1995)، تمام شاخص‌های نیکویی برازش این پرسشنامه بالاتر از ۰/۹۵ می‌باشد که نشان‌دهنده اعتبار سازه این پرسشنامه است. همچنین، پایایی این پرسشنامه در پژوهش نامبردگان ۰/۸۹ گزارش شده است. Antonatos (2003) نیز در پژوهش خود آلفای کرونباخ این مقیاس را ۰/۷۷ گزارش کرده است. اعتبار سازه این پرسشنامه در پژوهش حاضر از طریق اعتبار همگرا با پرسشنامه نگرش مثبت نسبت به آسیب جنسی برابر با ۰/۲۴۴ و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۴۴ به دست آمد.

پرسشنامه قصد به آسیب جنسی (Intention to Sexual Harassment Questionnaire): برای سنجش قصد و میل افراد به انجام رفتار آسیب جنسی توسط Hosseini & Mehdad & Saffarinia (2022) طراحی و ساخته شد. این پرسشنامه شامل ۱۷ آیتم و ۳ خرده‌مقیاس تحت عناوین قصد به آسیب جنسی، قصد به توجه جنسی ناخواسته و قصد به اجبار جنسی را در یک طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از هرگز= ۱ تا بسیار زیاد= ۵ مورد ارزیابی قرار می‌دهد. نمره کل فرد براساس جمع نمره‌ها محاسبه می‌شود که از ۱۷ تا ۸۵ است. نمرات بالا نشان دهنده میل بیشتر به آسیب جنسی است. براساس گزارش Hosseini & et al. (2022)، تمام شاخص‌های نیکویی برازش این پرسشنامه بالاتر از ۰/۹۵ می‌باشد که نشان‌دهنده اعتبار سازه این پرسشنامه است. پایایی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه برابر با ۰/۹۳۱ و ابعاد قصد به آسیب جنسی، قصد به توجه جنسی ناخواسته و قصد به اجبار جنسی به ترتیب برابر با ۰/۸۶۸، ۰/۹۵۱ و ۰/۸۰۲ به دست آمد.

پرسشنامه ادراک تأیید اجتماعی (Social Approval Perception Questionnaire): برای سنجش ادراک تأیید اجتماعی توسط Hosseini & Mehdad & Saffarinia (2022) طراحی و ساخته شد. این پرسشنامه شامل ۲۰ آیتم و ۲ خرده مقیاس تأیید اجتماعی کلامی و تأیید اجتماعی غیر کلامی را در یک طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از بسیار کم= ۱ تا بسیار زیاد= ۵ مورد ارزیابی قرار می‌دهد. نمره کل فرد براساس جمع نمره‌ها محاسبه می‌شود که از ۲۰ تا ۱۰۰ است. نمرات بالا نشان از ادراک تأیید اجتماعی بالا دارد. بر اساس گزارش Hosseini & et al. (2022) تمام شاخص‌های نیکویی برازش این پرسشنامه بالاتر از ۰/۹۵ می‌باشد که نشان‌دهنده اعتبار سازه این پرسشنامه است. پایایی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه برابر با ۰/۹۵۸ و تأیید اجتماعی کلامی و تأیید اجتماعی غیر کلامی به ترتیب ۰/۹۲۴، ۰/۹۰۴ به دست آمد.

یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه پژوهش در جدول (۱) آمده است.

Table 1.

Findings related to demographic characteristic

| Demographic characteristics | | Frequency | Percent |
|-----------------------------|-------------------------|-----------|---------|
| marital status | Married | 188 | 69.2 |
| | Single | 85 | 30.8 |
| education | PhD. | 12 | 4.4 |
| | MA | 132 | 48.4 |
| | Bachelor | 114 | 41.8 |
| | Diploma | 15 | 5.4 |
| Type of organization | Private | 186 | 68.1 |
| | Governmental | 87 | 31.9 |
| Type of Activity | Business | 26 | 9.5 |
| | Production | 18 | 6.6 |
| | Services | 229 | 83.9 |
| position | Excellent manager | 11 | 4 |
| | Supervisor | 48 | 17.6 |
| | Mid-level manager | 57 | 20.9 |
| | Expert | 157 | 57.5 |
| work tenure | Less than 5 years | 30 | 11 |
| | Between 5 and 10 years | 57 | 20.9 |
| | Between 10 and 20 years | 134 | 49.1 |
| | Between 20 and 30 years | 52 | 19 |

بر اساس جدول ۱ یافته‌های جمعیت‌شناختی، ۱۸۸ نفر (۶۹/۲ درصد) نمونه متأهل و ۸۵ نفر (۳۰/۸ درصد) مجرد بوده‌اند. تحصیلات در ۱۲ نفر (۴/۴ درصد) دکتری، ۱۳۲ نفر (۴۸/۴ درصد) فوق لیسانس، ۱۱۴ نفر (۴۱/۸ درصد) لیسانس و ۱۵ نفر (۵/۴ درصد) دیپلم بوده‌اند. ۱۸۶ نفر (۶۸/۱ درصد) افراد نمونه در سازمان‌های خصوصی و ۸۷ نفر (۳۱/۹ درصد) در سازمان‌های دولتی مشغول به کار بوده‌اند. ۲۶ نفر (۹/۵ درصد) در شرکت‌های بازرگانی، ۱۸ نفر (۶/۶ درصد) شرکت‌های تولیدی و ۲۲۹ نفر (۸۳/۹ درصد) در سازمان‌های خدماتی مشغول به کار بوده‌اند. ۱۱ نفر (۴ درصد) نمونه مدیران عالی سازمان‌ها، ۴۸ نفر (۱۷/۶ درصد) سرپرست، ۵۷ نفر (۲۰/۹ درصد) مدیران میانی و ۱۵۷ نفر (۵۷/۵ درصد) کارشناس بوده‌اند. همچنین سابقه کار در تعداد ۳۰ نفر (۱۱ درصد) کمتر از ۵ سال، ۵۷ نفر (۲۰/۹ درصد) بین ۵ تا ۱۰ سال، ۱۳۴ نفر (۴۹/۱ درصد) بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۵۲ نفر (۱۹ درصد) بین ۲۰ تا ۳۰ سال به دست آمده است.



در جدول ۲، یافته‌های توصیفی، نتایج شاخص‌های توزیع و آزمون نرمالیتی جهت بررسی نرمال بودن توزیع نمرات و همبستگی درونی متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

Table 2.**Descriptive findings and internal correlation of research variables**

| Variable | Mean | SD | Skewness | kurtosis | Kolmogorov-Smirnov test | | 1 | 2 |
|----------------------------------|-------|-------|----------|----------|-------------------------|---------|----------|----------|
| | | | | | statistic | P value | | |
| 1 Intention to sexual harassment | 19.01 | 5.11 | -1.29 | 1.3 | 1.15 | 0.128 | - | - |
| 2 Sexual harassment | 18.27 | 5.88 | 1.15 | 1.87 | 1.14 | 0.202 | 0.251 ** | - |
| 3 social approval perception | 31.18 | 13.15 | 1.89 | 1.71 | 1.13 | 0.222 | 0.427** | 0.275 ** |

P<0.01*, P<0.05 **

نتایج در جدول ۲، میانگین قصد آسیب به عنوان متغیر پیش‌بین برابر با ۱۹/۰۱ به‌دست آمده است. میانگین آسیب جنسی زنان به عنوان متغیر ملاک برابر با ۱۸/۲۷ و میانگین ادراک تأیید اجتماعی به عنوان متغیر تعدیلی برابر با ۳۱/۱۸ حاصل شده است. نتایج نرمال بودن تک متغیره در جدول ۲ نشان داد که کجی و کشیدگی در تمامی متغیرها بین ۲+ تا ۲- می باشد که نشان از نرمال بودن داده‌ها می باشد. هم‌چنین نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف در همه متغیرهای پژوهش نشان داده است که نمرات نمونه نرمال و همسان با جامعه است و کجی و کشیدگی حاصل اتفاقی است (همه سطوح معناداری بزرگ‌تر از ۰/۰۵ می باشد). نتایج نشان می‌دهد همبستگی درونی بین متغیرهای قصد آسیب جنسی با آسیب جنسی زنان (۰/۲۵۱)، قصد آسیب جنسی با ادراک تأیید اجتماعی (۰/۴۲۷) و هم‌چنین ادراک تأیید اجتماعی و آسیب جنسی زنان (۰/۲۷۵) رابطه معنادار مثبت وجود دارد. برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها بر اساس شاخص‌های برازندگی از جمله مجذور خبی (Chi-Square) به‌عنوان شاخص برازندگی مطلق در جدول ۳ گزارش شده است.

Table 3.**General indicators of goodness of fit in the pattern of the relationship between intention to sexual harassment and sexual harassment**

| Fit indicators | | | | | | | |
|----------------|---------|-------|------|-------|-------|----|------|
| RMSEA | CMIN\DF | PCFI | CFI | TLI | P | DF | CMIN |
| 0.073 | 2.42 | 0.699 | 0.99 | 0.976 | 0.004 | 8 | 9.35 |

بر اساس نتایج به‌دست آمده در جدول ۳، شاخص کای اسکور نسبتی برابر با ۳/۲۲ است که نشان می‌دهد این الگو از وضعیت قابل قبولی برخوردار است. مقدار شاخص‌های تطبیقی TLI و CFI بالاتر از ۰/۹ است. مقدار PCFI نیز به عنوان شاخص نیکویی برازش بالاتر از ۰/۵ و مطلوب است. مقدار RMSEA نیز به عنوان مهم‌ترین شاخص برازش کلی برابر با ۰/۰۷۳ است و نشان می‌دهد که به طور کلی الگو از برازش مناسب برخوردار است. مدل معادلات ساختاری پژوهش در شکل ۲ و نتایج اثرات مستقیم متغیرها در مدل در جدول ۴ ارائه شده است.

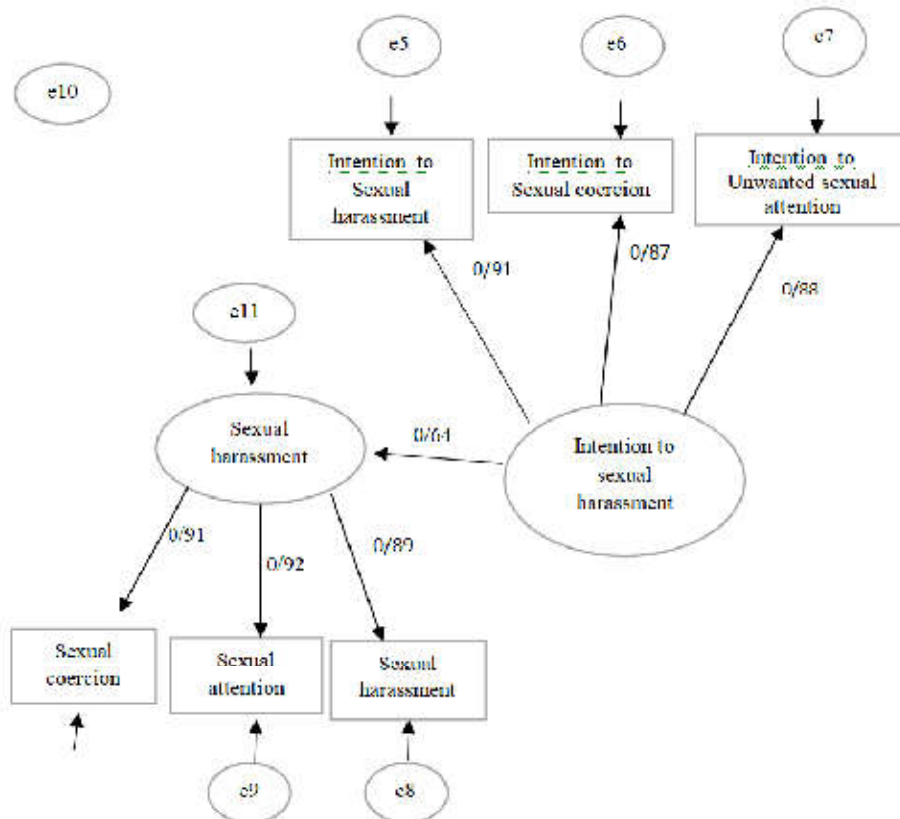


Figure 2. Structural equation model of the relationship between intention to sexual harassment and sexual harassment

قصد به آسیب جنسی، قصد به توجه جنسی ناخواسته و قصد به اجبار جنسی

Table 4.

Estimation of the direct relationship between intention to sexual harassment and sexual harassment

| Significance level | Non-standard estimates | Upper limit | Low limit | Significance level | Standard estimate |
|--------------------|------------------------|-------------|-----------|--------------------|-------------------|
| 0.006 | 1.27 | 0.958 | 0.355 | 0.01 | 0.643 |

نتایج در جدول ۴ نشان می‌دهد که رابطه قصد به آسیب جنسی با آسیب جنسی زنان معنادار است. همان گونه که در شکل ۲ نیز نشان داده شده است برآورد استاندارد رابطه مستقیم قصد به آسیب جنسی با آسیب جنسی برابر با ۰/۶۴ است که این مقدار در سطح ۰/۰۱ معنادار است و صفر بین کران بالا و پایین اثرات مستقیم نیست. برآورد غیراستاندارد آن نیز برابر با ۱/۲۷ است که آن هم معنادار است. به عبارتی، با افزایش قصد به آسیب جنسی در مردان شاغل، رفتار آسیب جنسی زنان نیز در آنان افزایش می‌یابد.

نتایج تغییرناپذیری مدل‌ها در نمونه کارکنان با ادراک تأیید اجتماعی پایین و بالا در جدول ۵ مورد بررسی قرار گرفته است.

**Table 5.****Comparison of models' goodness of fit indices in the sample of employed men with low and high social approval perception**

| model | χ^2 | df | χ^2/df | GFI | AGFI | NFI | CFI | RMSEA | $\chi^2/\Delta df$ | Δdf | Sig |
|---------------------------------|----------|----|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|--------------------|-------------|-------|
| unlimited | 184.066 | 16 | 11.504 | 0.818 | 0.822 | 0.782 | 0.793 | 0.119 | - | - | - |
| Limitation of path coefficients | 1687.242 | 29 | 58.18 | 0.524 | 0.368 | 0.59 | 0.553 | 0.215 | 1503.175 | 13 | 0.001 |

جهت بررسی تفاوت دو گروه مردان شاغل با ادراک تأیید اجتماعی پایین و بالا در مدل، در ابتدا مدل‌های بدون محدودیت مورد بررسی قرار گرفته و سپس شاخص‌های برازش مدل‌های با محدودیت ضرایب مسیر با مدل بدون محدودیت مقایسه شدند. مقادیر $\Delta\chi^2$ که با هدف آزمون خی دو الگوی با محدودیت و الگوی بدون محدودیت محاسبه شد، نشان داده است که ضرایب مسیر ($\Delta\chi^2=1503.175$, $p=0.001$) در میان مردان شاغل با ادراک تأیید اجتماعی پایین و بالا تفاوت دارد.

Table 6.**Comparison results of critical ratios and confidence intervals in the sample of employed men with low and high social approval perception**

| path | path analysis | | Critical ratio | Confidence Interval | | | |
|--|--------------------------------|---------------------------------|----------------|--------------------------------|-----------|---------------------------------|-----------|
| | low social approval perception | high social approval perception | | low social approval perception | | high social approval perception | |
| | | | | Upper Limit | Low limit | Upper limit | Low limit |
| Intention to sexual harassment sexual harassment | 0.084 | 0.475 | 3.95 | 0.251 | -0.328 | 0.578 | 0.305 |

نتایج در جدول ۶ نشان داده است که نسبت بحرانی در مقایسه پارامتر تأثیر قصد جنسی بر آسیب جنسی زنان (۲/۳۱) بوده است که این نسبت بالاتر از نسبت بحرانی ۱/۹۶ است. همچنین فواصل اطمینان در این مسیر با هم همپوشی ندارند. از این رو می‌توان گفت، ادراک تأیید اجتماعی در رابطه قصد آسیب جنسی بر آسیب جنسی زنان دارای نقش تعدیل‌گری است.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش تعدیل‌گری ادراک تأیید اجتماعی بر رابطه بین قصد آسیب جنسی با آسیب جنسی زنان در محیط کار انجام گرفت؛ و نتایج معادلات ساختاری نشان داد که تأثیر مستقیم قصد آسیب جنسی بر آسیب جنسی زنان معنادار مثبت است. یافته‌ها همچنین نشان دادند که ادراک تأیید اجتماعی در رابطه قصد آسیب جنسی بر آسیب جنسی زنان نقش تعدیل‌گری دارد. بر اساس نتایج به دست آمده، در مردان شاغل با ادراک تأیید اجتماعی پایین، میل آسیب جنسی کمتر به آسیب جنسی زنان منجر می‌شود اما در مردان شاغل با ادراک تأیید اجتماعی بالا، قصد آسیب جنسی احتمال ارتکاب آسیب جنسی زنان را افزایش می‌دهد. آن‌جا که بر اساس جستجوهای انجام گرفته توسط پژوهشگران در پایگاه‌های معتبر علمی هم چون Magiran.com, PubMed.com, Google Scholar, ScienceDirect و ... پژوهشی که در حوزه آسیب جنسی زنان و از چنین منظری انجام گرفته باشد، یافت نگردید، لذا امکان اظهار نظر در ارتباط با همسوئی و یا ناهمسوئی یافته‌های این پژوهش با دیگر یافته‌ها ممکن نگردید. با این حال، این پژوهش با مطالعاتی که نظریه مستدل و رفتار برنامه‌ریزی شده

را در پیش‌بینی قصد گزارش آسیب جنسی و انجام رفتارهای مربوط به مداخله در زمان وقوع جنسی را بررسی نموده‌اند، هم‌خوان است (Lukacena & et al., 2019, Foster & Fullagar, 2018). نتایج بر اساس نظریه کنش مستدل (Fishbein & Ajzen, 1975) و نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده (Ajzen, 1991) قابل تبیین هستند. بر اساس نظریه کنش مستدل، قصد رفتاری دلیل انجام یک رفتار است. از این رو، با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان این‌گونه استنباط نمود، هنگامی مردان شاغل مرتکب آسیب جنسی به زنان می‌شوند که قصد و میل آن را داشته باشند؛ و هر چه میل به آسیب جنسی در آنان زیاد باشد، احتمال انجام این رفتار در آنان نیز افزایش پیدا می‌کند. همچنین بر اساس پیش‌بینی نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده، کنترل رفتاری کمتر ادراک شده (میزان دشواری هدف رفتاری زیاد)، باعث شکاف‌های بیشتر قصد و رفتار می‌شود. به عبارت دیگر، ابعاد هدف رفتاری به عنوان تعدیل‌کننده‌های رابطه بین قصد و رفتار، مورد بررسی قرار می‌گیرند، که عبارتند از دشواری هدف و اولویت هدف که با افزایش سختی در انجام رفتار مدنظر، قدرت پیش‌بینی رفتار به وسیله قصد را کاهش می‌دهد. (Sheeran & Abraham, 2003) قضاوت‌های فرد مبنی بر آسان بودن و یا دشوار بودن انجام یک رفتار جز کلیدی کنترل رفتاری ادراک شده هستند. (Fishbein & Ajzen, 2009) بنابراین با توجه به این نظریه و یافته‌های این پژوهش، متغیر ادراک تأیید اجتماعی به عنوان متغیر تعدیلی نشان داد که اگر در محیط کار همکاران و مسئولین نسبت به رفتار منفی آسیب جنسی حساس باشند و آن را نپذیرند؛ افرادی که میل به آسیب جنسی زنان دارند، به احتمال کمتری دست به ارتکاب آن خواهند زد زیرا انجام این رفتار، زمانی که محیط اجتماعی و اطرافیان، آن را نپذیرند؛ بسیار سخت و دارای هزینه (اخراج یا بی‌آبرویی) برای مرتکب آن است. از طرف دیگر بر اساس نظریه یادگیری اجتماعی (Akers, 1998) نیز تکرار رفتار آسیب جنسی نسبت به زنان در محیط کار می‌تواند تابعی مثبت از تقویت باشد. به عبارت دیگر اگر تجربه ارتکاب به آسیب جنسی زنان برای مردان شاغل احساس قدرت، موفقیت، هیجان و حس متفاوت بودن، زیرکی، زرنگی و کسب جایگاه بهتر اجتماعی نزد دیگران را به همراه داشته باشد، قصد و رفتار فرد به صورت مثبت تقویت می‌شود. اگر فردی به طور متفاوتی با بیشتر کسانی که در رفتارهای آسیب‌رسان (آسیب جنسی) درگیر شده‌اند، مرتبط باشد، احتمال بیشتری دارد که در همان رفتارها درگیر شود. این نظریه بیان می‌کند اشخاص در مقابل هم‌تایان و تعاریف گروه‌های دیگر به وسیله توجه‌ها فردی، بهانه‌ها و نگرش‌هایی که ارتکاب عمل خاصی را درست یا غلط در نظر می‌آورند تحت تأثیر قرار می‌گیرند (Akers & Jennings, 2009). اگر سطح پذیرش جو سازمانی در خصوص آسیب جنسی زنان بالا باشد و این رفتارها را تأیید و یا عادی تلقی کنند به طوری که مرتکبان از انجام رفتار خود تهدید مبنی بر بی‌آبرویی و یا طرد شدن احساس نکنند، به احتمال زیاد اگر قصد انجام این رفتار را داشته باشند، آن را انجام خواهند داد. بنابراین آموزش اعضای سازمان در خصوص نحوه واکنش نشان دادن به رفتارهای خارج از عرف و آسیب‌رسان در مورد زنان اهمیت و ضرورت ویژه‌ای پیدا می‌کند. کارکنان باید بتوانند ضمن پی بردن به این که به چه میزانی در پیشگیری کاهش آسیب جنسی زنان موثر هستند و در صورت مواجه شدن با مرتکبان آسیب جنسی زنان اقدامات لازم را به عمل آورند.

سهم نویسندگان: منیره السادات حسینی: تدوین محتوا، تحلیل مطالب، جمع‌آوری اطلاعات و اصلاح مقاله. دکتر علی مهداد: طراحی چارچوب کلی، ایده‌پردازی، اصلاح مقاله و نویسنده مسئول. دکتر مجید صفاری‌نیا: بررسی نهایی مقاله. همه نویسندگان نتایج را مورد بحث قرار داده و نسخه‌ی نهایی را، بررسی و تأیید کرده‌اند. مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری منیره السادات حسینی با راهنمایی دکتر علی مهداد و مشاوره دکتر مجید صفاری‌نیا می‌باشد.

سپاسگزاری: نویسندگان مراتب تشکر خود را از همه کسانی که در انجام این مقاله نقش داشته‌اند اعلام می‌دارند.

تعارض منافع: در این پژوهش هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان گزارش نشده‌است.

منابع مالی: این پژوهش از حمایت مالی برخوردار نبوده است.



References

- Ajzen, I., Fishbein, M., Lohmann, S., & Albarracín, D. (2018). *The influence of attitudes on behavior*. In D. Albarracín, & B. T. Johnson (Eds.), *The handbook of attitudes: Volume 1: Basic principles* (2nd Ed., pp. 197-255). New York: Routledge. URL: <https://doi.org/10.4324/9781315178103>
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179-211. URL: [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Akers, R. L., & Jennings, W. (2009). *Social learning theory*. In J. Miller (Ed.), *21st century criminology: A reference handbook* (pp. 323-332). Thousand Oaks, CA: SAGE. URL: <https://dx.doi.org/10.4135/9781412971997>
- Akers, R. L. (1998). *Social learning and social structure: A general theory of crime and deviance*. Boston: Northeastern University Press. URL: <https://www.worldcat.org/title/social-learning-and-social-structure-a-general-theory-of-crime-and-deviance/oclc/36557052>
- Armitage, C. J., & Conner, M. (2001). Efficacy of the theory of planned behavior: A meta-analytical review. *British Journal of Social Psychology*, 40, 471-499. URL: <https://doi.org/10.1348/014466601164939>
- Antonatos, A. (2003). *Extending a model of sexual harassment in organizations*. Doctoral Dissertation. University of Surrey United Kingdom. United Kingdom. URL: <https://www.proquest.com/openview/64c885e3ec0e6928d98>
- Basile, K. C., D’Inverno, A. S., & Wang, J. (2020). National prevalence of sexual violence by a workplace-related perpetrator. *American Journal of Preventive Medicine*, 58(2), 216–223. URL: <https://doi.org/10.1016/j.amepre.2019.09.011>
- Conner, M., & Norman, P. (2022). Understanding the intention-behavior gap: The role of intention strength. *Frontiers in psychology*, 13, 923464. URL: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.923464>
- Equal Employment Opportunity Commission. (2021). *Charges alleging sex-based harassment (charges filed with EEOC) FY 2010 – FY 2021*. URL: <https://www.eeoc.gov/data/charges-alleging-sex-based-harassment-charges-filed-eeoc-fy-2010-fy-2021>
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. (pp. 1-18). Reading, MA: Addison-Wesley. <https://people.umass.edu/aizen/pubs/book/ch1.pdf>
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (2009). *Predicting and changing behavior: The Reasoned Action Approach*. London: Psychology Press. URL: <https://doi.org/10.4324/>
- 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. URL: http://dx.doi.org/10.1207/s15324834basps1704_2
- Foster, P. J., & Fullagar, C. J. (2018). Why don’t we report sexual harassment? An application of the theory of planned behavior. *Basic and Applied Social Psychology*, 40(3), 148–160. URL: <https://doi.org/10.1080/01973533.2018.1449747>
- Goldberg, C. B., Rawski, S. L., & Perry, E. L. (2019). The direct and indirect effects of organizational tolerance for sexual harassment on the effectiveness of sexual harassment investigation training



- for HR managers. *Human Resource Development Quarterly*, 30(1), 81–100. URL: <https://doi.org/10.1002/hrdq.21329>
- Hameduddin, T., & Lee, H. (2022). *Sexual harassment and employee engagement: Exploring the roles of gender, perceived supervisory support, and gender equity climate*. Review of Public Personnel Administration, URL: <https://doi.org/10.1177/0734371X221095404>
- Heymann, J., Moreno, G., Raub, A., & Sprague, A. (2022). Progress towards ending sexual harassment at work? A comparison of sexual harassment policy in 192 countries. *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*, 2(1), 1-22. URL: [10.1080/13876988.2022.2100698](https://doi.org/10.1080/13876988.2022.2100698)
- Hosseini, S., Mehdad, A., Safarinia, M. (2022). *The effect of attitude towards sexual harassment on sexual harassment in workplace: Meditating role of intention to sexual harassment*. Quarterly Social Psychology Research. under press. [Persian] DOI [10.22034/SPR.2022.326711.1715](https://doi.org/10.22034/SPR.2022.326711.1715)
- Ioannou, M., Kassianos, A. P., & Symeou, M. (2019). Coping with depressive symptoms in young adults: Perceived social support protects against depressive symptoms only under moderate levels of stress. *Frontiers in psychology*, 2780. URL: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02780>
- Joo, Y. K., & Kim, B. (2022). Selfish but socially approved: The effects of perceived collision algorithms and social approval on attitudes toward autonomous vehicles. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 1, 1-11. URL: <https://doi.org/10.1080/10447318.2022.2102716>
- Knofczynski, G. T., & Mundfrom, D. (2008). Sample sizes when using multiple linear regression for prediction. *Educational and Psychological Measurement*, 68(3), 431–442. URL: <https://doi.org/10.1177/0013164407310131>
- Lizzio-Wilson, M., Klas, A., & Clarke, E. J. (2022). *When “good guys” do bad things: Evaluations of sexual harassment allegations against male allies*. Group Processes & Intergroup Relations, 3684302221094432. URL: <https://doi.org/10.1177/13684302221094432>
- Lukacena, K. M., Reynolds-Tylus, T., & Quick, B. L. (2019). An application of the reasoned action approach to bystander intervention for sexual assault. *Health communication*, 34(1), 46–53. URL: <https://doi.org/10.1080/10410236.2017.1384356>
- Mental Health America. (2019). *Sexual assault and mental health*. Mental Health America. Available at. URL: <http://www.mentalhealthamerica.net/conditions/sexual-assault-and-mental-health>
- Morwitz, V. G., & Munz, K. P. (2020). *Intentions*. *Society Consumer Psychology*, 4(1), 26–41. URL: <https://doi.org/10.1002/arc.1061>
- Perumalswami, C. R., & Jagsi, R. (2020). Sexual harassment in radiology: Prevalence and opportunities for improvement. *Journal of the American College of Radiology*, 17(2), 298–303. URL: <https://doi.org/10.1016/j.jacr.2019.09.012>
- Siuta, R. L., & Bergman, M. E. (2019). *Sexual harassment in the workplace*. In *Oxford research encyclopedia of business and management*, Published online. URL: <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.191>
- Sheeran, P., & Abraham, C. (2003). Mediator of moderators: Temporal stability of intention and



the intention–behavior relationship. *Personal. Soc. Psychol. Bull*, 29, 205–215. URL: <https://doi.org/10.1177/0146167202239046>

YieChoo, E., & Thamseow Ping, N. (2021). Sexual Harassment in Workplace: A Literature Review. *The International Journal of Humanities & Social Studies*, 9(18),29-34. URL: <http://dx.doi.org/10.24940/thejihss/2021/v9/i8/HS2108-023>