

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Київський національний університет імені Тараса Шевченка
Факультет психології
Кафедра соціальної психології

ДИПЛОМНА РОБОТА
«ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ
СТАВЛЕННЯ ДО СЕКСУАЛЬНОГО
ХАРАСМЕНТУ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ»

на здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня «Магістр»
Спеціальність 053 «Психологія»

Студентки ОКР Магістр
спеціальності С4 «Психологія»
Погорілої Ольги Миколаївни

підпис

Науковий керівник:
кандидат психологічних наук,
доцент кафедри соціальної психології
Клименко Ірина Вадимівна

підпис

Допустити до захист в ДЕК
кафедра соціальної психології

Протокол № _____ від _____ року

Завідувач кафедри:
доктор психологічних наук, професор
Траверсе Тетяна Михайлівна

підпис

Київ – 2025

Зміст

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ СТАВЛЕННЯ ДО СЕКСУАЛЬНОГО ХАРАСМЕНТУ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ.....	7
1.1. Сутність та форми сексуального харасменту на робочому місці	7
1.2. Психологічні та організаційні причини та наслідки сексуального харасменту на робочому місці	13
1.3. Психологічні особливості сприймання та реагування на сексуальний харасмент на робочому місці.....	24
Висновки до Розділу 1	31
РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЧНА СХЕМА ДОСЛІДЖЕННЯ СТАВЛЕННЯ ДО СЕКСУАЛЬНОГО ХАРАСМЕНТУ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ.....	33
2.1 Етапи дослідження та характеристика вибірки	33
2.2. Опис дослідницького інструментарію	36
Висновки до Розділу 2	42
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ СТАВЛЕННЯ ДО СЕКСУАЛЬНОГО ХАРАСМЕНТУ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ	44
3.1. Перевірка якості методичного інструментарію	44
3.2. Аналіз результатів щодо різних компонентів ставлення до сексуального харасменту та досвіду сексуального харасменту на робочому місці	54
3.3. Гендерні та вікові відмінності в ставленні до сексуального харасменту	60
3.4. Особливості взаємозв'язку ставлення до харасменту з різними предикторами.....	73
3.5. Практичні рекомендації для HR-спеціалістів із метою запобігання сексуальному харасменту на робочому місці	81
Висновки до Розділу 3	84
ВИСНОВКИ.....	86
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	89
ДОДАТКИ.....	98

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Сексуальний харасмент на робочому місці залишається серйозною соціально-психологічною проблемою, що впливає на психологічне благополуччя працівників, міжособистісні стосунки в колективі, ефективність праці та репутацію організацій. Попри наявність нормативної бази, часто відсутні дієві механізми протидії та недостатня обізнаність працівників щодо форм харасменту, що сприяє толерантності до проявів дискримінації. Особливо важливо досліджувати це явище в умовах українського контексту, з огляду на трансформації суспільства, зміну ролей і збільшення участі жінок у професійній сфері. Усвідомлення когнітивних, емоційних і поведінкових особливостей ставлення до сексуального харасменту дає змогу формувати ефективну профілактику, політики безпеки та системи реагування в організаціях.

З огляду на суспільний резонанс тема сексуального харасменту на робочому місці є актуальною і для наукового середовища. Дослідженням різних аспектів, пов'язаних з сексуальним харасментом, займалася значна кількість вчених. Деталізацією змісту та форм сексуального харасменту на робочому місці займалися Gruber, J. E., Fitzgerald, L. F., Gelfand, M. J., Drasgow, F., Shullman, S. L., Cortina, L. M., & Areguin, M. A. Різноманітні моделі, що пояснюють природу сексуального харасменту розробляли Farley, L., Tangri, S. S., Burt, M. R., & Johnson, L. B., MacKinnon, C. A., Gutek, B. A., & Morasch, B., O'hare, E. A., & O'donohue, W. Негативні наслідки сексуального харасменту відслідковуються у роботах Harned, M. S., & Fitzgerald, L. F., Pryor, J. B., LaVite, C. M., & Stoller, L. M., Willness, C. R., Steel, P., & Lee, K. та багатьох інших. Психологічні особливості реагування на харасмент стали предметом досліджень Buss, D. M., Barak, A., Terpstra, D. E., & Baker, D. D., Powell, G. N., Fitzgerald, L. F., Swan, S., & Fischer, K. та ін.

В Україні тема харасменту на робочому місці є предметом досліджень здебільшого у правовій царині (Бурка А. В., Бутинська Р. та ін.). Поодинокі

праці досліджують окремі форми (наприклад, онлайн харасмент: Загоруй, Л. М., & Загоруй, І. С.), або прикладні аспекти протидії харасменту.

Велике практичне значення та нестача українських досліджень, спрямованих на розуміння природи, чинників та особливостей сприймання сексуального харасменту на робочому місці, робить тему нашого дослідження вкрай актуальною.

Мета роботи полягає у дослідженні особливостей ставлення до сексуального харасменту на робочому місці в залежності від статі, віку, особистісних рис та наявності досвіду.

Відповідно до мети було сформовано наступні **завдання**:

1. Здійснити теоретичний аналіз проблеми сексуального харасменту на робочому місці.
2. Розробити методологічну схему дослідження ставлення до сексуального харасменту, включаючи когнітивний, емоційний та мотиваційно-поведінковий компонент, підібрати відповідний методологічний інструментарій.
3. Здійснити аналіз особливостей ставлення до сексуального харасменту, враховуючи вік, гендерні відмінності, особистісні риси та наявність досвіду. Виявити чинники, які впливають на готовність до протидії сексуальному харасменту на робочому місці.
4. Розробити практичні рекомендації для HR-спеціалістів з метою запобігання виникненню сексуального харасменту в організаціях.

Об'єкт дослідження: ставлення до сексуального харасменту на робочому місці.

Предмет дослідження: психологічні особливості ставлення до харасменту на робочому місці.

Методи дослідження. У дослідженні було використано систему загальнонаукових методів дослідження:

– теоретичні: аналіз, узагальнення, систематизація та інтерпретація наукових джерел стосовно явища сексуального харасменту на робочому місці;

– емпіричні: українська адаптація короткого п'ятифакторного опитувальника особистості TIPI (TIPI-UKR) М. Б. Кліманської, І. І. Галецької; авторський опитувальник на виявлення обізнаності щодо сексуального харасменту на робочому місці на основі статті O'Hare та O'Donohue (1998) «Sexual harassment: Identifying risk factors»; шкала диференціальних емоцій К. Ізарда для дослідження емоційного компоненту ставлення та чотири ситуації, які описують різні форми сексуального харасмента; шкала дій та установок щодо сексуального харасменту Б. Цезаріо, Е. Паркс-Стамм та М. Тургута, авторський опитувальник на виявлення досвіду сексуального харасменту на основі Анкети сексуального досвіду Л. Фіцджеральд;

– математично-статистичні: описові статистики, аналіз надійності та узгодженості за допомогою коефіцієнту альфа Кронбаха, U-критерій Манна-Уїтні, однофакторний дисперсійний, конфірматорний факторний, кореляційний, лінійний регресійний аналіз.

Емпірична база дослідження. У дослідженні взяло участь 156 осіб – 122 жінки та 34 чоловіка, що охоплювали різні вікові категорії (18-24 роки, 25-40 років, від 41 року та більше). Дослідження проводилося в форматі онлайн за допомогою Google Forms.

Наукова новизна та теоретична значущість роботи полягає в узагальненні та систематизації відомостей щодо сексуального харасменту на робочому місці; у виявленні особливостей ставлення до цього явища в залежності від віку, статі, особистісних рис та досвіду на україномовній вибірці; у з'ясуванні визначального фактора, який впливає на готовність до боротьби з сексуальним харасментом у робочому середовищі; у розробці практичних рекомендацій для HR-спеціалістів із метою запобігання виникненню інцидентів.

Практичне значення отриманих результатів полягає в можливості застосування знань на практиці:

- для HR-спеціалістів в організаціях: із метою формування безпечного й етичного робочого середовища, створення системи інформування, реагування та підтримки постраждалих осіб;
- в освітніх та просвітницьких програмах: для підвищення рівня обізнаності працівників про різновиди харасменту та формування нульової толерантності до нього;
- у наукових дослідженнях: як емпірична база для подальшого вивчення ставлення до сексуального харасменту.

Надійність та достовірність результатів дослідження забезпечується репрезентативною вибіркою, яка є достатньою для проведення статистичного аналізу; поєднанням кількісного та якісного аналізів отриманих результатів; використанням грамотно підібраних методик емпіричного дослідження та подальшої математичної обробки даних; відповідністю методології та інструментарію дослідження завданням та меті роботи.

Структура роботи. Магістерська робота складається із вступу; трьох розділів із висновками до кожного із них; загальних висновків; списку використаних джерел, що налічує 92 найменування (із них 89 іноземною мовою). Робота містить 5 таблиць, 25 рисунків та 8 додатків. Загальний обсяг роботи становить 98 сторінок.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ СТАВЛЕННЯ ДО СЕКСУАЛЬНОГО ХАРАСМЕНТУ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

1.1. Сутність та форми сексуального харасменту на робочому місці

Сексуальний харасмент на робочому місці є частим результатом соціосексуальних взаємодій, що виникають у професійному середовищі, і становить серйозну проблему для керівництва організацій (Gutek, 1985). Він може проявлятися у вигляді небажаної поведінки сексуального характеру або іншої поведінки, заснованої на статі, яка зачіпає гідність працівників та створює ворожу атмосферу на робочому місці. Як свідчать дослідження, сексуальні домагання до жінок з боку чоловіків зустрічаються набагато частіше, ніж до чоловіків з боку жінок, що вказує на гендерну асиметрію в динаміці домагань (Gutek, 1985).

Сексуальний харасмент на робочому місці можна розглядати як форму професійної дискримінації. Він може проявлятися як щодо жінок, так і щодо чоловіків, однак переважно саме жінки стають жертвами такої поведінки. Цей феномен охоплює широкий спектр небажаних сексуальних дій – від словесних натяків, недоречних компліментів, жартів та запрошень на побачення до фізичного контакту, дотиків, поплескувань, використання порнографічних матеріалів у робочому середовищі, вимог сексуальних послуг чи навіть фізичного насильства.

Однією з ключових проблем у дослідженні сексуальних домагань є неоднозначність сприйняття певних форм поведінки. Наприклад, коментар сексуального характеру може бути інтерпретований по-різному в залежності від контексту, наміру, частоти, інтонації та міжособистісної історії взаємодії. Питання про те, за яких обставин сексуальні домагання вважаються переслідуванням, а не взаємним фліртом, залишається предметом дискусій. Однак науковці погоджуються, що визначальними є два критерії: по-перше,

небажаність поведінки з боку особи, до якої вона спрямована, і по-друге, її наполегливий або примусовий характер.

Американська Комісія з рівних можливостей працевлаштування (E.E.O.C., 1980) надала одне з перших юридичних визначень сексуального домагання:

«Небажані сексуальні прихильності, прохання про сексуальні послуги та інша словесна чи фізична поведінка сексуального характеру є сексуальними домаганнями, якщо:

1. Підкорення такій поведінці прямо чи неявно є умовою найму особи;
2. Підкорення або відмова від такої поведінки використовується як основа для прийняття рішень щодо працевлаштування;
3. Така поведінка має на меті чи наслідком необґрунтоване втручання в роботу особи або створює залякуючу, ворожу чи образливу робочу атмосферу».

В українському законодавстві також закріплено поняття сексуального харасменту. Відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», стаття 1 надає таке визначення:

«Сексуальне домагання – дії сексуального характеру (що не посягають на статеvu свободу чи статеvu недоторканість особи), виражені вербально, невербально або фізично (слова, жести, рухи тіла, доторкування, поплескування або інші аналогічні дії), які ображають чи принижують гідність особи та можуть супроводжуватися створенням щодо неї залякувального, ворожого або образливого, принизливого середовища (ситуації)» (Верховна Рада України, 2015).

Таким чином, сексуальні домагання не є просто проявом романтичного інтересу чи легкого флірту. Вони виступають як механізм домінування, примусу чи приниження. Часто харасмент є відображенням влади, коли один із працівників, використовуючи своє службове становище, намагається вплинути на іншого шляхом сексуалізованої поведінки. Це створює атмосферу страху, психологічного тиску та втрати почуття безпеки на робочому місці.

Сексуальні домагання можуть бути як явними, так і прихованими. До явних форм належать фізичні дії, непристойні жести, пропозиції інтимного характеру, відкриті образи та дискримінаційні зауваження. До прихованих — неодноразові, нав'язливі компліменти, жарти, коментарі щодо зовнішності, постійні погляди або візуальні сигнали сексуального характеру. Такі дії можуть мати значний негативний вплив на психологічне здоров'я працівників, викликати тривожність, депресивні стани, зниження самооцінки та професійної ефективності.

У підсумку, сексуальний харасмент на робочому місці є серйозною проблемою, яка вимагає комплексного підходу: чіткого правового регулювання, профілактичних заходів в організаціях, а також створення безпечного і відкритого середовища, в якому постраждалі можуть повідомити про порушення без страху перед репресіями.

Спроби окреслити концептуальні межі сексуального харасменту та розробити його системну класифікацію були розпочаті ще у 1980-х роках. Першим значущим кроком у цьому напрямку стала робота Тілла (Till, 1980), який, на основі самоописаного досвіду студенток коледжу, виокремив п'ять поведінкових категорій сексуального харасменту: гендерні домагання, спокусливу поведінку, сексуальний підкуп, сексуальний примус та сексуальне нав'язування або насильство. Тілл запропонував розглядати ці категорії як рівні прояви харасменту, що формують приблизний континуум за ступенем тяжкості та мають вичерпний характер щодо опису сексуально неприйнятної поведінки.

Згодом Грубер (Gruber, 1992) запропонував більш деталізовану класифікацію, що включала 11 типів домагань, згрупованих у три ширші категорії: вербальні прохання, словесні зауваження та невербальні прояви.

У 1986 році Верховний суд США визначив дві ключові правові форми сексуального харасменту на робочому місці: *Hostile work environment* (Ворожий робочий простір) та *Quid pro quo* (лат. «Щось за щось»).

Hostile work environment стосується ситуацій, у яких створюється токсична робоча атмосфера, що включає небажані сексуальні коментарі, жарти або фізичні контакти, які негативно впливають на професійну діяльність та моральний стан працівника. Натомість, Quid pro quo передбачає вимоги сексуальних послуг або уваги в обмін на професійні переваги (такі як підвищення, просування чи уникнення покарання), з боку особи, що має владні повноваження — зазвичай керівника.

Найбільш прийнятною та широко використовуваною в психологічній науці класифікацією сексуального харасменту є модель, розроблена Фіцджеральд та співавторами. (Fitzgerald та інші, 1988). На основі категорій Тілла, вони створили Анкету сексуального досвіду (SEQ) з 28 пунктів, у якій сексуальний харасмент поділено на три основні форми: Небажана сексуальна увага (Unwanted Sexual Attention), Гендерні домагання (Gender Harassment) та Сексуальний примус (Sexual Coercion).

Ці три категорії відповідають правовим формам, визнаним у США: Небажана сексуальна увага та Гендерні домагання разом становлять Ворожий робочий простір, а Сексуальний примус – «Щось за щось». Іноді без контексту важко чітко розрізнити, де проходить межа між проявом зацікавлення та приниженням, що є основною відмінністю між Небажаною сексуальною увагою та Гендерними домаганнями, тому використання класифікації з двома формами полегшує задачу.

Сексуальний примус і Небажана сексуальна увага представляють собою домагання, тоді як Гендерні домагання є приниженням (Fitzgerald, Gelfand, & Drasgow, 1995).

Небажана сексуальна увага (Unwanted Sexual Attention) — найменш сувора та водночас, найбільш неоднозначна форма сексуального харасменту. Вона охоплює сексуальні прояви, які є небажаними, невзаємними, неприємними, а іноді й травматичними. До прикладів належать: небажані сексуальні розмови, дотики без згоди, нав'язливі поцілунки, постійний тиск щодо романтичних побачень побачення чи стосунків сексуального характеру.

Дослідження показують гендерні відмінності у сприйнятті харасменту: чоловіки зазвичай мають вузьке уявлення про харасмент, визнаючи лише найгрубіші його форми, тоді як жінки сприймають ширший спектр поведінки як неприйнятний (Gutek, 1985). Також чоловіки схильні позитивно реагувати на неоднозначні сценарії, на відміну від жінок.

Гендерні домагання (Gender Harassment) — найпоширеніша форма сексуального харасменту, яку фіксують на робочому місці (Fitzgerald & Shullman, 1993). Вона є жорсткішою та менш неоднозначною, ніж Небажана сексуальна увага, але менш відвертою, ніж Сексуальний примус. Гендерні домагання не передбачають бажання встановити сексуальні стосунки, а натомість виражають принизливе, зневажливе або вороже ставлення на основі статі. Це можуть бути як матеріали відверто сексуального характеру (наприклад, плакати чи календарі Playboy, поширення вульгарних мемів у робочих чатах), так і образливі сексуальні коментарі, принизливі зауваження чи сексистські жарти.

Дослідження показали, що жінки оцінюють подібні ситуації як більш агресивні, ніж чоловіки (Baird, Bensko, Bell, & Viney, 1995). Жінки, які поєднують кар'єру та материнство, часто стикаються з ворожістю у вигляді стереотипних заяв про «місце жінки вдома» чи ненадійність матерів як працівниць (Leskinen & Cortina, 2014).

Окремим проявом гендерних домагань є феномен "гендерної поліції" — зневага до жінок, які відходять від традиційних стандартів жіночності (Konik & Cortina, 2008; Leskinen & Cortina, 2014). Це може проявлятися у коментарях до жінок, які мають нетиповий зовнішній вигляд або інтереси, які традиційно прийнято вважати чоловічими.

Сексуальний примус (Sexual Coercion) — найсерйозніша та найменш неоднозначна форма сексуального харасменту, що включає ситуації, у яких сексуальна поступливість стає умовою для працевлаштування, просування по службі або уникнення покарання. Вона реалізується через обіцянки винагороди або погрози покарання чи звільнення у разі відмови від

сексуального акту. Ця форма є легко зрозумілою і зазвичай визначається більшістю як сексуальний харасмент (Thacker & Gohmann, 1993). Незважаючи на популярний стереотип, який ототожнює сексуальні домагання із сексом заради підвищення або утримання співробітників, Сексуальний примус є відносно рідкісним явищем.

Тілл розрізняв два методи підштовхування до сексуальної поступливості: сексуальний підкуп, де особі обіцяють винагороду в обмін на сексуальні дії, та погрози, де йдеться про негативні наслідки за відмову. У випадках сексуального примусу, заснованого на обміні, особа, яка висуває пропозицію, демонструє намір допомогти, обіцяючи певне заохочення чи вигоду. Якщо людина добровільно погоджується на таку пропозицію, ситуація вже не розглядається як сексуальне домагання. Проте, коли така пропозиція є небажаною або сприймається як образлива, і викликає дискомфорт, тоді вона кваліфікується як сексуальне домагання. У випадках сексуального примусу, що ґрунтується на загрозі, мотивом особи, яка висуває пропозицію, є не допомога, а тиск, спрямований на досягнення бажаної від неї поведінки. Таким чином, спосіб використання влади кривдником відрізняється: соціальний обмін передбачає потенційне використання влади в інтересах жертви, тоді як загроза — це використання цієї влади з метою завдати шкоди.

Усі форми Сексуального примусу загалом є спробами маніпуляції поведінкою іншої людини з метою отримати від неї бажане. При цьому соціальний обмін може створити видимість взаємної вигоди, а загроза — це ситуація, в якій вигоду отримує виключно особа, яка ініціює взаємодію, не враховуючи інтереси іншої сторони. Відповідно, сексуальний примус слід інтерпретувати як соціальний обмін у тих випадках, коли запропонована «винагорода» має позитивну цінність (наприклад, підвищення на посаді), і як загрозу — коли запропонована «ціна» несе негативну цінність (наприклад, загроза звільнення з роботи).

Отже, ми визначили поняття сексуального харасменту на робочому місці, ознайомилися із трьома його формами, тепер розглянемо корені цього явища та з'ясуємо, які можуть бути наслідки.

1.2. Психологічні та організаційні причини та наслідки сексуального харасменту на робочому місці

Сексуальний харасмент на робочому місці — складне соціальне явище, причини якого не можна звести до одного джерела чи однієї пояснювальної моделі. Протягом останніх десятиліть науковці запропонували низку теоретичних підходів до розуміння причин сексуального домагання. Серед найвпливовіших — природно-біологічна, організаційна, соціокультурна, модель розподілу статевих ролей. Розглянемо кожен з них докладніше.

Природно-біологічна модель пояснює сексуальні домагання як результат природного статевого потягу, стверджуючи, що така поведінка не є домаганням у справжньому розумінні цього слова (Tangri та інші, 1982). Вона виходить з припущення, що чоловіки мають вищий рівень сексуального потягу порівняно з жінками, і тому схильні до прояву сексуальної ініціативи, яка може набувати агресивних форм. У межах цієї парадигми сексуальні домагання трактується не як сексистська, шкідлива чи дискримінаційна поведінка, а як природний прояв міжстатевої взаємодії, що, за переконанням прихильників моделі, не має негативних наслідків для постраждалих. Поведінка чоловіків, яка трактується як сексуальні домагання, вважається ненавмисною, а отже, виправданою їхньою біологічною сутністю. Такий підхід активно критикується сучасними науковцями як такий, що ігнорує соціальні, культурні й організаційні аспекти харасменту та не визнає його травматичного впливу на жертв.

Організаційна модель пропонує інше тлумачення причин сексуального домагання, фокусуючись на структурі влади в організаціях.

Ієрархічна структура в трудових колективах створює потенційно небезпечне середовище, в якому особи, що володіють владою, можуть зловживати нею для досягнення особистих сексуальних цілей (Tangri та інші, 1982). Зокрема, начальники можуть використовувати сексуальні домагання як засіб залякування і контролю своїх підлеглих. Окрім різниці у владі, інші організаційні характеристики розглядаються в цій моделі як такі, що сприяють виникненню харасменту. До таких факторів належать: тісні контакти з представниками протилежної статі, співвідношення жінок і чоловіків у колективі, специфіка трудових обов'язків, професійні норми, обмежена кількість альтернатив працевлаштування для працівників, а також відсутність чітких процедур подання скарг на домагання. Таким чином, організаційні умови не лише не перешкоджають домаганням, а іноді й несвідомо стимулюють їх.

Соціокультурна модель розглядає сексуальний харасмент у ширшому контексті гендерних відносин і домінування чоловіків у суспільстві. Вона стверджує, що сексуальні домагання є механізмом підтримки чоловічого панування в професійній, соціальній та економічній сферах (Farley, 1978; MacKinnon, 1979). Згідно з цією моделлю, домагання служать інструментом обмеження професійного розвитку жінок або спробою витіснити їх із ринку праці через залякування чи створення токсичної атмосфери. Чоловіки та жінки соціалізуються у відповідності до гендерних очікувань, що закріплюють цю ієрархію: чоловіки заохочуються до агресії та ініціативи, тоді як жінок виховують у дусі покори, уникнення конфліктів, відповідності еталонам сексуальної привабливості та схильності звинувачувати себе у випадках домагання (Tangri та інші, 1982). Таким чином, харасмент виступає не індивідуальним актом, а системним інструментом гендерної дискримінації.

Модель розподілу статевих ролей. Статєво-рольова модель пояснює сексуальні домагання перенесенням гендерних очікувань, які не мають відношення до роботи, у робоче середовище (Gutek & Morasch, 1982). У

таких випадках стать працівника сприймається як важливіша за його професійну компетентність. Особливо це проявляється в колективах, де існує значний дисбаланс у в гендерному розподілі, тобто співвідношення статей спотворене в будь-яку сторону. Для жінок, які працюють у чоловічому середовищі, стать стає більш помітною, ніж їхня професійна роль, що підвищує ризик сексуальних домагань. Чоловіки, у свою чергу, можуть сприймати колег-жінок через призму статевої ролі, а не ділового статусу, що й створює передумови для появи харасменту.

Чотирифакторна модель. Найбільш інтегративною є чотирифакторна модель (O'Hare & O'Donohue, 1998), яка об'єднує як індивідуальні, так і ситуаційні змінні, пов'язані із сексуальними домаганнями. Вона визначає чотири ключові умови, за яких можливе виникнення харасменту:

1. Мотивація: сексуальний потяг та/або потреба у домінуванні та контролі.

2. Подолання внутрішніх стримувань проти домагань: індивідуальні моральні установки, переконання щодо законності або аморальності домагань, рівень емпатії до потенційної жертви та передбачення можливих наслідків.

3. Подолання зовнішніх перешкод: наявність або відсутність дієвих механізмів захисту (наприклад, політик запобігання харасменту, процедура розгляду скарг, санкції).

4. Подолання опору жертви: здатність постраждалої особи розпізнавати поведінку як домагання, впевнено на неї реагувати та мати доступ до підтримки.

Модель підкреслює, що для виникнення харасменту мають бути реалізовані всі чотири компоненти. Це означає, що сексуальне домагання є наслідком складної взаємодії багатьох чинників

Попри численні дослідження, спрямовані на визначення демографічних чи міжособистісних характеристик, які могли б дозволити ідентифікувати «типового» агресора, науковці не досягли значного успіху у створенні

чіткого профілю. Водночас, виявлено, що індивідуальні відмінності у схильності до сексуальних домагань дійсно існують (Pryor, 1987; Pryor & Stoller, 1994) і їх вплив може або посилюватися, або стримуватися залежно від соціальних норм та контексту навколишнього середовища (Pryor та інші., 1993). Іншими словами, поведінка, пов'язана з харасментом, значною мірою залежить як від особистісних рис, так і від того, в яких умовах ці риси проявляються.

Зокрема, дослідження вказують, що деякі особи дійсно демонструють більшу схильність до домагань. Проте ця схильність не обов'язково пов'язана з видимими соціально-демографічними ознаками — віком, освітою, посадою чи зовнішністю. Вона значною мірою ґрунтується на ставленні до сексуальності, рівні ворожого сексизму, а також на глибинних переконаннях щодо належних соціальних ролей для чоловіків і жінок (Pryor, 1987; Pryor та інші, 1993). Це унеможлиблює створення простого профілю агресора, що базувався б лише на поверхневих характеристиках. Як наголошують Pina, Gannon & Saunders (2009): «З огляду на ці результати дослідження, складання типового профілю сексуального домагання на основі соціально-демографічних факторів може ввести в оману. Здається, сексуальні домагання пронизують усі соціальні верстви, професійні рівні та вікові категорії».

Більш того, узагальнення численних емпіричних даних підтверджують, що саме ситуаційні чинники, а не лише індивідуальні характеристики, є головними провісниками сексуального харасменту на робочому місці. Власне, організаційні умови — зокрема ті, що стосуються толерантності до домагань і характеру гендерних стосунків у колективі — виступають найбільш вагомими предикторами виникнення харасменту (Willness, Steel & Lee, 2007).

Сексуальний харасмент значною мірою пояснюється двома ключовими ситуаційними характеристиками: організаційним контекстом та гендерним контекстом роботи. Перший з них, організаційний контекст, охоплює такі

елементи організаційного клімату, як рівень толерантності до домагань, наявність або відсутність ефективних механізмів захисту працівників, а також ставлення до скарг з боку потерпілих (Fitzgerald, Swan, & Fischer, 1995). Другий — гендерний контекст роботи — охоплює ті аспекти, які визначають гендерну структуру робочої групи, включаючи чисельний склад за статтю, гендерні очікування та норми поведінки (Fitzgerald, Swan, & Fischer, 1995).

Дослідження підтверджують, що організації, в яких переважає чоловіча більшість, завдання є традиційно «чоловічими», а також існує загальна терпимість до агресивної або образливої поведінки, мають значно вищий ризик виникнення сексуального харасменту (Stockdale, 1993). Зокрема, жінки, які працюють у таких умовах, є особливо вразливими, оскільки виявляються у чисельній меншості та у «неприродному» для них середовищі, де гендерна роль часто переважає над професійною. Такий гендерний контекст, характерний для багатьох «чоловічих» професій, корелює зі зростанням випадків сексуальних домагань (Gruber, 2003; Gutek & Morasch, 1982; Lundberg-Love & Marmion, 2003; Wasti, Bergman, Glomb, & Drasgow, 2000).

Організаційна толерантність до домагань, відома також як організаційний клімат, є одним із найпотужніших чинників, які впливають на те, чи виникатимуть випадки сексуального харасменту, та наскільки великої шкоди вони завдаватимуть. У ситуаціях, де управлінські норми нечіткі або відсутні, а організація демонструє мовчазну згоду з образливою поведінкою, домагання не лише трапляються частіше, а й можуть набути системного характеру. Водночас, організації, в яких функціонують чіткі механізми реагування на скарги, жорстко регламентована поведінка персоналу та існує культура нетерпимості до порушень, можуть ефективно стримувати прояви харасменту, навіть серед тих, хто має до цього схильність (Fitzgerald, Drasgow, Hulin, Gelfand, & Magley, 1997; Pryor та інші, 1993; Willness, Steel & Lee, 2007).

Окреме місце у дослідженнях займає концепція, яка виділяє три ключові аспекти організаційного клімату, що визначають ризик виникнення сексуального харасменту (Hulin, Fitzgerald & Drasgow, 1996):

1. Сприйнятий ризик для жертви, пов'язаний з поданням скарги, що часто асоціюється з побоюванням покарання, осуду або ворожості з боку керівництва чи колективу.

2. Відсутність реальних санкцій щодо порушників, що створює враження безкарності та підтримує культуру мовчазної згоди.

3. Недовіра до механізмів скарг, тобто впевненість працівників у тому, що їхні скарги не будуть прийняті серйозно або призведуть до зворотного ефекту.

Саме організаційний клімат був визнаний найсильнішим окремим прогностичним фактором для визначення ймовірності сексуального харасменту (Fitzgerald, Gelfand & Drasgow, 1995; Welsh, 1999; Pryor, 1995). Власне, це підтверджує, що навіть за наявності індивідів, схильних до домагань, лише сприятливе середовище (або його відсутність) дозволяє чи заважає цим домаганням реалізуватися. Існування сприятливого для харасменту клімату, таким чином, можна вважати необхідною умовою для реалізації агресивної сексуалізованої поведінки на роботі.

Сексуальний харасмент на робочому місці має серйозні та багатовимірні наслідки як для постраждалих осіб, так і для організацій загалом. Ці наслідки охоплюють психологічну, фізичну, міжособистісну та професійну сфери життя людини, а також впливають на загальну атмосферу та ефективність функціонування робочих колективів. Негативні наслідки сексуального харасменту очевидні в усіх соціально-економічних групах, на будь-якому рівні освіти, у різних культурах, країнах, вікових групах і професіях (Antecol & Cobb-Clark, 2003; Barak, 1997; Fitzgerald, Gelfand & Drasgow, 1995). Це свідчить про універсальність і серйозність проблеми, яка не обмежується жодною окремою соціальною групою чи контекстом.

Згідно з результатами дослідження Gutek (1985), 38% жінок, які зазнали сексуальних домагань, повідомили про негативний вплив інциденту на їхні почуття щодо роботи, 28% – про погіршення міжособистісних стосунків на робочому місці, а 15% – про несприятливий вплив на їхнє загальне здоров'я та стосунки поза межами роботи. Ці дані демонструють, що сексуальний харасмент не обмежується лише моментом інциденту – його наслідки поширюються на ширші сфери особистого й професійного життя людини.

Образлива сексуальна поведінка має виражені емоційні та психологічні наслідки. Багато досліджень підтверджують, що жінки, які стали жертвами сексуальних домагань, демонструють значно нижчий рівень загального психологічного благополуччя, підвищені симптоми посттравматичного стресу та інші прояви психологічної дезадаптації. Зокрема, сексуальні домагання пов'язані з погіршенням загального психічного здоров'я (Fitzgerald та інші, 1997). У дослідженнях фіксувались випадки депресивних і тривожних розладів серед постраждалих (Ho, Dinh, Bellefontaine & Irving 2012; Reed та інші, 2005). Водночас, було встановлено зв'язок між досвідом сексуального харасменту та підвищеною частотою зловживання алкоголем (Rospenda, Fujishiro, Shannon, & Richman, 2008), а також розладами харчової поведінки (Harned & Fitzgerald, 2002).

Особливо тривожним є зв'язок між сексуальними домаганнями та розвитком симптомів посттравматичного стресового розладу, які виявлялися у багатьох постраждалих жінок (Ho та інші, 2012; Willness та інші, 2007). Ці симптоми включають нав'язливі спогади про інцидент, уникання ситуацій, пов'язаних із травмою, порушення сну, емоційне оніміння та гіперзбудження. Варто підкреслити, що навіть домагання з низькою частотою та інтенсивністю можуть мати довготривалий і серйозний негативний вплив на психологічне благополуччя особи, провокуючи стрес, тривогу, втрату впевненості у собі, зниження самооцінки та інші серйозні емоційні розлади.

Окрім психологічних, сексуальні домагання завдають шкоди й фізичному здоров'ю. Дослідження засвідчують, що постраждалі часто скаржаться на соматичні симптоми, які є наслідком емоційного та фізіологічного стресу. До таких симптомів належать головні болі, загальне виснаження, порушення сну, шлункові проблеми, нудота, респіраторні розлади, м'язово-скелетний біль, а також значна втрата або набір ваги (Barling та інші, 1996; De Naas, Timmerman, & Höing, 2009; Piotrkowski, 1998). Ці симптоми можуть бути як безпосереднім наслідком психологічного стресу, викликаного домаганнями, так і опосередкованим результатом зниження якості життя, тривожності та депресії, які перешкоджають нормальному функціонуванню організму. Варто також зазначити, що часті й поширені гендерні домагання можуть бути такими ж руйнівними для психічного та фізичного стану постраждалих, як і нечасті, але грубіші форми сексуального примусу (Langhout та інші, 2005).

Негативний вплив сексуального харасменту не обмежується лише постраждалими особами. Дослідження показують, що свідки подібної поведінки або працівники, які про неї чули, також зазнають психологічного стресу. Спостереження або знання про сексуальні домагання колеги асоціюється з вищим рівнем стресу серед свідків, що проявляється в зниженні задоволеності роботою, стосунками з колегами, керівниками, а також загальним рівнем життєвої задоволеності та психічного здоров'я (Schneider, 1996).

Крім того, сексуальні домагання провокують посилення міжособистісних конфліктів у командах, зниження згуртованості колективу та погіршення фінансових показників командної діяльності. Це вказує на те, що харасмент є не лише етично неприйнятною, а й економічно шкідливою практикою для організацій, яка ставить під загрозу не лише добробут працівників, а й ефективність їхньої спільної праці.

Окрему увагу в контексті наслідків сексуального харасменту на робочому місці слід приділити професійним аспектам, які зазнають значних

трансформацій унаслідок пережитого досвіду домагань. Дослідники констатують, що сексуальні домагання мають суттєвий вплив на задоволеність працею, викликаючи її помітне зниження. Було виявлено, що особи, які зазнали сексуального харасменту на робочому місці, демонструють меншу прихильність до своєї роботи, що своєю чергою позначається на загальному рівні мотивації та емоційному ставленні до трудової діяльності (Fitzgerald та інші, 1997; Lim & Cortina, 2005; Lonsway, Raynich & Hall, 2013).

Багато жінок, які стикаються з домаганнями, здійснюють своєрідний «вихід» із роботи, який не завжди полягає у фізичному звільненні. Часто це проявляється у відстороненні від виконання службових обов'язків, прогулах, запізненнях, нехтуванні завданнями. Іншими словами, працівниці фізично залишаються на своєму робочому місці, однак ментально й емоційно дистанціюються від нього. В окремих випадках мова йде про повний вихід з організації – звільнення, як акт уникнення травматичного середовища (O'Connell & Korabik, 2000; Schneider та інші, 1997; Shupe, Cortina, Ramos, Fitzgerald & Salisbury, 2002). Такі рішення часто пов'язані з високими соціальними, професійними та фінансовими збитками для жінок, які змушені змінювати роботу, адаптуватися до нових умов або навіть залишати сферу діяльності загалом.

Крім того, сексуальні домагання мають безпосередній вплив на продуктивність і результативність праці. Це підтверджується як даними опитувань (Barling, Rogers, & Kelloway, 2001; Magley, Waldo, Drasgow, & Fitzgerald, 1999; Raver & Gelfand, 2005), так і результатами експериментальних досліджень (Woodzicka & LaFrance, 2005), що свідчать про зниження якості виконання завдань і втрату професійної ефективності. Разом із цим спостерігається зменшення організаційної прихильності (Magley, Cortina & Kath, 2005; Schneider та інші, 1997), а також підвищення рівня робочого стресу (Cortina та інші 2002; Lim & Cortina, 2005; Magley та інші, 2005).

Комплексне дослідження Willness, Steel & Lee (2007) підтверджує, що сексуальні домагання на робочому місці спричиняють цілу низку негативних наслідків, серед яких – зниження задоволеності роботою, погіршення фізичного та психічного здоров'я, зменшення організаційної відданості та зростання намірів залишити робоче місце. Серед інших професійно пов'язаних наслідків домагань – посилення конфліктності у колективах, руйнування міжособистісних зв'язків, зниження командної ефективності, зменшення сприйняття справедливості в організації, а також когнітивні труднощі, включаючи відволікання уваги та ускладнення зосередження на завданнях. Окремо Parker і Griffin (2002) вказують на зростання «надмірних вимог до продуктивності» – ситуацій, у яких постраждалі змушені докладати понаднормових зусиль, аби довести свою компетентність та отримати визнання.

Зниження продуктивності – одна з найчастіше згадуваних організаційних втрат, пов'язаних із сексуальним харасментом (Lengnick-Hall, 1995). До цього додаються часті прогули та підвищення потреби у лікарняних через психосоматичні чи психоемоційні розлади. У ґрунтовному аналізі Pryor (1995), що охопив дані понад 10 000 жінок-військовослужбовців, виявлено широкий спектр наслідків для продуктивності: від зниження якості виконуваних завдань до ускладнень у взаємодії з колегами та втрати мотивації до досягнення високих професійних результатів. В окремих випадках така знижена продуктивність є навмисною: розлючені або розчаровані жертви можуть виявляти поведінку, спрямовану на саботаж – уникання завдань, неуважність, відверту байдужість або навіть демонстративну недбалість (Fitness, 2000; Gruber & Smith, 1995).

При цьому варто зазначити, що наслідки сексуального харасменту стосуються не лише окремих індивідів, а й робочих колективів загалом. Дослідження показують, що сексуальні домагання можуть мати колективний ефект, знижуючи загальну продуктивність робочої групи

(Bergman & Drasgow, 2003; Magley, Waldo, Drasgow & Fitzgerald, 1999). Феномен «відмови від роботи» проявляється через прагнення уникнути не лише конкретного кривдника, але й загалом усього робочого середовища. Такі форми уникнення включають запізнення, прогули, неефективну поведінку, а в окремих випадках – вживання алкоголю як спосіб втечі від реальності (Hanisch, Hulin, & Roznowski, 1998; Magley, Hulin, Fitzgerald, & DeNardo, 1999).

Згідно з результатами дослідження Dansky & Kilpatrick (1997), жінки особливо часто стикаються з такими наслідками сексуального харасменту, як втрата роботи або вимушене звільнення через відмову відповідати на небажані сексуальні домагання. У цьому контексті харасмент розглядається як одна з найсерйозніших перепон на шляху до професійного розвитку та кар'єрного задоволення жінок (Fitzgerald та інші, 1988).

Часто жінки, які стали жертвами харасменту, не мають достатньо ресурсів для зміни місця роботи. Вони можуть не бачити інших варіантів для працевлаштування або вважати себе зобов'язаними залишитися у поточній організації через фінансові або соціальні причини. У таких випадках вони вдаються до форм пасивного спротиву: ігнорують завдання, знижують темп роботи, можуть уникати колективної взаємодії чи відкрито демонструвати деструктивну поведінку.

Загалом, сексуальні домагання залишають глибокий відбиток на професійному житті жінок. Як зазначає Gutek (1985), жінки є основними жертвами харасменту та частіше за чоловіків відчують негативні емоційні, соціальні та професійні наслідки. Очевидним є конфлікт інтересів у соціально-сексуальних взаємодіях на робочому місці, де чоловіки найчастіше виступають у ролі переслідувачів, а жінки — в ролі жертв. Така динаміка не лише шкодить добробуту жінок, але й ставить під загрозу функціонування організацій загалом. Отже, як бачимо, сексуальний харасмент на робочому місці має серйозні наслідки.

1.3. Психологічні особливості сприймання та реагування на сексуальний харасмент на робочому місці

Аналізуючи ставлення до сексуального харасменту на робочому місці, важливо розглядати це явище як складну психологічну конструкцію, що охоплює когнітивний, емоційний та мотиваційно-поведінковий компоненти. Згідно з підходом, запропонованим А. Ковальчук, ставлення особистості до явищ дійсності формується як цілісна система, де когнітивний компонент відображає знання, переконання та уявлення індивіда про проблему, емоційний — його емоційні реакції та переживання, а мотиваційно-поведінковий — готовність до дій у відповідь на ситуацію (Ковальчук, 2021). У контексті нашої тематики це означає, що дослідження ставлення до сексуального харасменту на робочому місці має охоплювати розуміння того, що відноситься до харасменту, рівень емоційного несприйняття або, навпаки, толерантності до нього, а також готовність реагувати — наприклад, повідомляти про інциденти, підтримувати постраждалих або уникати участі в подібних ситуаціях. Комплексне врахування всіх трьох компонентів дозволяє глибше зрозуміти, чому люди по-різному сприймають і реагують на випадки сексуального примусу, та може бути підґрунтям для розробки ефективних профілактичних програм на рівні організації.

Розуміння ставлення до сексуального харасменту на робочому місці значною мірою збагачується завдяки підходу еволюційної психології, яка пояснює це явище як продукт адаптивних механізмів, сформованих у процесі еволюції людської поведінки. З позиції цього підходу сексуальні домагання розглядаються не лише як соціально і морально неприйнятні дії, але й як небажані побічні ефекти біологічно зумовлених стратегій розмноження. Чим краще зрозуміємо еволюційні механізми людської психології, тим ближче будемо до розробки відповідних ефективних рішень.

Спробуємо пояснити існування такого явища, як сексуальний харасмент. Еволюційна теорія чоловічої сексуальності припускає, що

чоловіки еволюціонували з психологічними механізмами, які спонукають їх прагнути до максимізації можливостей спаровування. Часто це включає використання доступних засобів, зокрема соціальної чи організаційної влади, для досягнення короткострокових сексуальних цілей без необхідності витратити час на традиційні залицяння або побудову романтичних стосунків — замість того, щоб спочатку зацікавити та отримати згоду від жінки, чоловіки вдаються до агресивної поведінки та примусу (Tangri та інші, 1982; Konrad & Gutek, 1986). Це може пояснювати, чому домагання можуть бути ініційовані не лише керівниками, а й колегами чи підлеглими (Littler-Bishop та інші, 1982), які теж намагаються реалізувати еволюційно вмотивовану поведінку. Таким чином, сексуальні домагання постають як своєрідний «інструмент» досягнення сексуального контакту, що реалізується через владні чи агресивні механізми.

Окрему увагу слід приділити когнітивному викривленню, яке полягає в тому, що чоловіки можуть хибно інтерпретувати жіночу дружелюбність як сексуальний інтерес. Це явище було виявлене у дослідженнях, які показали, що чоловіки можуть почати виявляти небажану сексуальну увагу, вважаючи, що жінка демонструє взаємність (Saal та інші, 1989). При цьому поведінка жінок, яка може сприйматися як сексуалізована (дотик, наближення, вербальні сигнали), насправді може бути цілком нейтральною або дружньою (Perper & Weis, 1987). В еволюційній перспективі надмірна чутливість чоловіків до таких сигналів може мати адаптивну функцію, якщо зважати на потенційно низьку вартість (один статевий акт) і високу користь (можливість поширення власних генів) для чоловіків, а також той факт, що сексуальні домагання або примус зазвичай мотивуються бажанням встановити короткострокові сексуальні стосунки, що не зобов'язує протягом тривалого періоду витратити свій час та ресурси. Втрата реальної можливості сексуального доступу зрештою обійдеться для чоловіків дорожче, ніж неправильне тлумачення сигналів жіночої доступності. Таким чином, чоловіки розвинули психологічні механізми, які змушують їх «навмисно» та

несвідомо розцінювати жіночу привітність та дружелюбність як сексуальні знаки.

Багато форм небажаної поведінки — сексуальні жарти, натяки, спроби встановити інтимний контакт — не завжди визнаються як прояв сексуального харасменту, і жінки частіше називають таку поведінку сексуальними домаганнями, ніж чоловіки (Fitzgerald & Ormerod, 1991). Жінки частіше ідентифікують подібну поведінку як образливу, неадекватну та агресивну (Rotundo та інші, 2001). Той факт, що багато чоловіків не сприймають певні жести за домагання, може бути одним із пояснень того, що жінки частіше є жертвами сексуального харасменту. Цікавим є те, що чоловіки з високим рівнем маскулінності значно рідше сприймають ті чи інші дії як сексуальні домагання, натомість особи з високим рівнем фемінності частіше класифікують різні ситуації як харасмент (Powell, 1986).

Дослідження свідчать, що молодші жінки схильні повідомляти про менший рівень сприйняття сексуального харасменту, ніж старші (Fitzgerald та інші, 1988). З точки зору еволюційної психології, це можна пояснити як несвідомий захисний механізм, пов'язаний із збереженням власних репродуктивних ресурсів. У критичні репродуктивні роки жінка може мати вищу толерантність до небажаних проявів сексуальної уваги, оскільки це пов'язано з її потенційною здатністю до народження нащадків. Жінки, які розлучилися (тобто старші та ті, що не перебувають у шлюбі), виявляли більш позитивне ставлення до сексуальних домагань на робочому місці (Gutek, 1985). Це може бути пов'язано з тим, що для жінок, які вже вийшли з активного репродуктивного віку, небажані прояви уваги можуть не сприйматися як значна загроза, а радше як свідчення привабливості або навіть засіб соціального впливу.

Молоді жінки, за статистикою, частіше стають об'єктами сексуального харасменту. Це явище має чітке еволюційне підґрунтя. Фізична привабливість є ключовим фактором вибору партнера для чоловіків (Buss,

1989), і цей критерій стабільно переважає в чоловічих уподобаннях у різних культурах. Така увага до фізичної привабливості пов'язана з еволюційними перевагами: молоді та привабливі жінки історично мали вищий репродуктивний потенціал. Відповідно, чоловіки еволюційно розвинули психологічні механізми, які спрямовують сексуальні зусилля саме на таких жінок, що актуалізується і в сучасному соціальному контексті, зокрема в межах професійного середовища. Вік жінки виступає важливою змінною, що впливає не лише на чоловічі сексуальні уподобання (Buss, 1989), а й на ймовірність стати жертвою сексуального насильства або домагань (Thornhill & Thornhill, 1983, 1990; Palmer, 1988). Молоді жінки є диспропорційно частішими жертвами сексуальних посягань, включно з найжорстокішими формами зґвалтування.

У дослідженні Gutek було встановлено, що 40% жінок, які пережили сексуальні домагання, повідомили про відчуття огиди, а 33% — про злість одразу після інциденту (Gutek, 1985). Подібні емоційні, психологічні й фізичні реакції підтверджують також дані інших досліджень (Savoie & Larouche, 1990; Tangri та інші, 1982). Водночас, реакції чоловіків на подібні дії жінок є зовсім іншими — вони значно рідше описують негативні почуття та зазвичай інтерпретують такі ситуації як вияви дружелюбності чи взаємної привабливості (Gutek, 1985). Це відображає статевий диморфізм у психологічних механізмах, які формують реакцію на сексуальні сигнали: тоді як жінки зазнають емоційної травми, чоловіки, здебільшого, відчувають психологічне задоволення.

Чоловіки мають еволюційно обумовлену тенденцію до активного, навіть агресивного, пошуку сексуальних можливостей і суперництва за них (Studd & Gattiker, 1991). Жінки ж, навпаки, сприймають сексуальний доступ як подію з потенційно високими особистими витратами — зокрема, небажаною вагітністю, тривалим періодом виношування, а потім виховання дитини, або ризиками, пов'язаними з абортom. У свою чергу, чоловіки сприймають сексуальні контакти як події з мінімальними витратами й

високим потенціалом для розмноження. Ця гендерна відмінність відображена у понятті соціосексуальної орієнтації — особистісної риси, що вказує на готовність людини до сексуальних стосунків без глибокого емоційного залучення чи зобов'язань (Gangestad & Simpson, 1990). Вона безпосередньо пов'язана з тим, як особи сприймають та інтерпретують домагання: чим вища соціосексуальна орієнтація, тим менше обмежень у сексуальній поведінці та менше сприйняття певної поведінки як неприйнятної.

Цікавим аспектом є також вплив статусу чоловіка на реакцію жінки на сексуальні домагання. Еволюційна психологія жіночої сексуальності передбачає, що жінки можуть більш поблажливо ставитися до домагань з боку чоловіків, які займають високий соціальний чи професійний статус. Високостатусний партнер історично асоціювався з кращими умовами для нащадків, відповідно жінки могли еволюційно схилитися до стратегій, які включали сексуальні взаємодії із впливовими особами в обмін на ресурси або захист. У сучасних умовах це може проявлятися в готовності погодитися на побачення або навіть надати сексуальні послуги в обмін на привілеї чи просування по кар'єрній драбині (Gutek, 1985; Quinn, 1977). У цьому разі працює складний психологічний механізм оцінки вигод і витрат, пов'язаних із ситуацією, — жінка, зваживши всі ризики, може дійти висновку, що переваги переважають можливу шкоду, і тоді приймає пропозицію. Якщо ж витрати здаються надмірними, запускається механізм уникання ситуації або ж боротьби з нею.

Мотиваційно-поведінковий компонент ставлення до сексуального харасменту на робочому місці охоплює різноманітні аспекти реакції індивіда на ситуації домагань, у тому числі його внутрішні мотиви, готовність до протидії, особливості поведінки та фактори, що впливають на схильність повідомляти про інциденти або залишати їх без розголосу. Цей компонент є критично важливим для розуміння того, як і чому жертви сексуального насильства в межах професійного середовища виявляють або не виявляють активність у відповідь на домагання.

Дослідниці, які притримуються феміністичного світогляду, вважають, що сексуальні домагання на робочому місці є переважно жіночою проблемою (Fitzgerald & Cortina, 2018). Жінки становлять більшість постраждалих, і при спробах повідомити про випадки харасменту, їх часто зустрічає недовіра, ворожість і осуд. Це не заперечує та не применшує той факт, що чоловіки можуть зазнавати домагань і часто є жертвами харасменту. Але дослідниці притримуються думки, що переслідування чоловіків найчастіше спричинені тим, що останні сприймаються як фемінні, нетрадиційні, слабкі, гомосексуальні або в якийсь інший спосіб «недостатньо чоловічі».

Особи, які вважаються фемінними за статево-рольовим інвентарем Бема (Bem, 1974), частіше повідомляють про сексуальні домагання. Це пояснюється тим, що традиційно фемінна поведінка — пасивність, ненаполегливість, схильність уникати конфліктів, бажання догодити іншим бути сексуально привабливими. Жінки, які відповідають цим стереотипам, більш схильні сприймати сексуальні домагання як звичну поведінку, приймати на себе відповідальність за ситуацію й демонструвати меншу ефективність у протидії або попередженні подібних ситуацій. Додаткову вразливість таких жінок підсилює їхній низький соціальний або професійний статус — вони рідше обіймають керівні посади і мають обмежену владну базу для опору харасменту. Натомість більш маскулінні жінки частіше досягають лідерських позицій, що потенційно надає їм більше ресурсів для протидії домаганням.

Що стосується чоловіків, то вони подають значно менше скарг на сексуальні домагання, навіть коли мають справу з ідентичною сексуалізованою поведінкою. Це пояснюється тим, що чоловіки менш схильні вважати подібну поведінку неприйнятною (Gutek, 1985). У багатьох випадках вони переконані, що будь-яка «нормальна» жінка буде рада сексуальній увазі, незалежно від її форми. Така установка не лише посилює толерування харасменту, а й підживлює культуру його замовчування. Насправді ж сексуальний харасмент

спричиняє фізичне та емоційне навантаженням, хронічний стресом і, як наслідок, — вимушене звільнення з роботи.

Індивідуальні особистісні особливості можуть відігравати ключову роль у схильності сприймати певні дії як харасмент, а також у готовності повідомляти про них. Зокрема, дослідження свідчать, що жінки з високою потребою в соціальному схваленні рідше повідомляють про навіть об'єктивно визначені акти домагань (Barak та інші, 1992). Ще один важливий фактор — локус контролю. Встановили, що особи з внутрішнім локусом контролю менш схильні сприймати поведінку як сексуальний харасмент у порівнянні з тими, хто має зовнішній локус контролю (Terpstra & Baker, 1986; Williams та інші, 1995).

Водночас, попри складність ситуації та часто відсутність довіри до системи, деякі жертви все ж таки наважуються діяти. Визначено три основні моделі копінгу (тобто поведінкових стратегій подолання): відсторонення (detached), уникнення переговорів (avoidant negotiating) і пошук підтримки (support-seeking) (Cortina & Wasti, 2005).

Особливу увагу заслуговує модель Фіцджеральд, Свон і Фішера, яка пропонує двовимірну концепцію реакції на сексуальний харасмент. У межах цієї моделі виділяють внутрішню та зовнішню реакцію. Внутрішня реакція є емоційною і включає переживання — страх, сором, обурення або гнів — які безпосередньо впливають на загальне ставлення жертви до ситуації та подальшу поведінку. Зовнішня реакція, у свою чергу, орієнтована на розв'язання проблеми і включає в себе прагнення діяти, щоб зупинити харасмент: звернення до керівництва, профспілок, або навіть правоохоронних органів. Автори підкреслюють, що ключовим чинником, який визначає вибір реакції та готовність повідомити про інцидент, є первинна оцінка ситуації. Якщо жертва сприймає випадок як серйозну загрозу для себе — особисту або професійну — вона з більшою ймовірністю буде активно шукати зовнішню підтримку. Водночас, якщо харасмент здається менш серйозним, або ж її оцінка ситуації є менш негативною,

внутрішня реакція може домінувати, що обмежує готовність розголошувати про інцидент (Fitzgerald, Swan & Fischer, 1995). Ця модель вказує на важливість врахування як емоційного, так і практичного аспектів реагування на харасмент для розуміння поведінки жертв і розробки стратегій підтримки та попередження подібних ситуацій на робочих місцях.

Варто зазначити, що поява теми сексуальних домагань у науковому дискурсі стала не результатом абстрактного теоретичного інтересу, а відповіддю на нагальну соціальну потребу. Сексуальний харасмент на робочому місці є не лише проблемою міжособистісної етики, але й однією з найпоширеніших форм організаційної дискримінації, яка негативно впливає на професійне середовище, психічне здоров'я працівників та ефективність праці.

Попри поширеність сексуальних домагань, більшість жертв не наважуються скаржитися. Це зумовлено як індивідуальними особливостями, так і страхом перед наслідками — стигматизацією, звільненням, соціальним осудом. Багато жертв ніколи не діляться своїм досвідом навіть з близькими, не кажучи вже про керівництво організації. У зв'язку з цим зростає інтерес компаній до дослідження мотиваційно-поведінкового компонента ставлення до сексуального харасменту: лише маючи чітке розуміння факторів, які впливають на реакцію жертв, можна розробити ефективні превентивні стратегії, впровадити політики нульової толерантності до домагань і створити безпечне робоче середовище для всіх працівників незалежно від статі чи посади.

Отже, ставлення до сексуального харасменту обумовлене гендерними та віковими відмінностями і може бути пояснено еволюційними та соціальними чинниками.

Висновки до Розділу 1

Проведений аналіз літературних джерел дозволив окреслити сутність сексуального харасменту на робочому місці як форми професійної

дискримінації, що ґрунтується на небажаній сексуалізованій поведінці або гендерних упередженнях, створює ворожу, образливу чи залякувальну атмосферу в робочому колективі. Було з'ясовано, що харасмент найчастіше спрямований проти жінок, що свідчить про наявну гендерну асиметрію. Здійснений огляд типологій дозволив виокремити найвпливовішу класифікацію — модель Фіцджеральд, яка передбачає поділ харасменту на три форми: Небажану сексуальну увагу, Гендерні домагання та Сексуальний примус.

Визначено ключові моделі, які пояснюють природу цього явища, серед яких найбільш поширеними є природно-біологічна, організаційна, соціокультурна та статево-рольова. Виявлено, що найсуттєвішим чинником, який сприяє виникненню сексуальних домагань, є організаційний клімат, включно з рівнем толерантності до таких проявів, ефективністю системи скарг і довірою до неї.

Проаналізовано наслідки сексуального харасменту для жертв, свідків та організацій загалом, що включають психологічні розлади, зниження продуктивності, виникнення конфліктів між колегами і фінансові втрати.

Розглянуто психологічні особливості сприймання та реагування на сексуальний харасмент, підкреслено важливість врахування когнітивного, емоційного та мотиваційно-поведінкового компонентів у сприйнятті цього явища, а також з'ясовано гендерні відмінності у сприйнятті й реакції на нього.

Підсумовуючи вищезазначене, можна стверджувати, що сексуальний харасмент є складним соціальним явищем, яке вимагає системного підходу до профілактики, створення безпечного середовища та формування нульової толерантності до подібної поведінки в робочому контексті.

РОЗДІЛ 2.

МЕТОДОЛОГІЧНА СХЕМА ДОСЛІДЖЕННЯ СТАВЛЕННЯ ДО СЕКСУАЛЬНОГО ХАРАСМЕНТУ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

2.1 Етапи дослідження та характеристика вибірки

Теоретичний аналіз показав, що сексуальний харасмент є складним утворенням і потребує комплексного дослідження, яке б включало когнітивний, емоційний та когнітивно-поведінковий компоненти, тому метою емпіричного етапу нашого дослідження було виявлення ставлення досліджуваних осіб до явища харасменту на основі цих трьох компонентів.

Основні питання, які цікавили на початку роботи з темою:

- Які відмінності в ставленні до харасменту в залежності від віку, статі, наявності досвіду?
- Чи є зв'язок між особистісними рисами та ставленням до харасменту?
- Які фактори впливають на готовність протидіяти цьому явищу?

Дослідження проводилося в 3 етапи:

На першому етапі дослідження, який мав **підготовчо-аналітичний** характер, було окреслено напрям і тематику наукової роботи. Проведено теоретичний аналіз наукових джерел з метою формування цілісного уявлення про феномен сексуального харасменту на робочому місці. У межах цього етапу були сформульовані дослідницькі гіпотези та здійснено добір методологічного інструментарію.

Другий етап мав **практично-дослідницьке** спрямування. У його межах було здійснено розробку опитувальників, зокрема адаптацію зарубіжних методик і створення авторських анкет, сформовано інтегровану Google-форму, а також організовано процес її поширення та збирання відповідей.

Збір відповідей для дослідження здійснювався за допомогою онлайн-опитування за допомогою сервісу Google Forms. Посилання на анкету було

розміщене в соціальній мережі Instagram, Facebook, поширювалося в групових чатах Telegram, WhatsApp та вибірково надсилалося персональним повідомленням у проміжку з 24 лютого до 5 березня 2025 року. Такий формат діагностики має низку переваг: учасники можуть проходити опитування у зручній для них час і в будь-якому місці; структура анкети унеможлиблює пошкодження бланку чи пропуск запитань; відсутній вплив дослідника на відповіді респондентів; результати можна відразу експортувати в таблицю Microsoft Excel.

В опитувальнику респонденти зазначали свою стать, вік. Для проведення дослідження були використані українська адаптація короткого п'ятифакторного опитувальника особистості TIPI (TIPI-UKR); опитувальник на знання того, що є харасментом; опитувальник, який включає опис чотирьох ситуацій, шкала дій та установок щодо сексуального харасменту та опитувальник для того, щоб з'ясувати, чи стикалися раніше досліджувані особи з сексуальними домаганнями на роботі.

На третьому етапі здійснювалася **обробка, аналіз та інтерпретація** отриманих результатів. Було проведено роботу з первинними емпіричними даними, визначено релевантні методи статистичної обробки, а також реалізовано аналіз із застосуванням відповідного програмного забезпечення. Було використано описові статистики для того, щоб перевірити узагальнене ставлення до сексуального харасменту, а саме рівень обізнаності вибірки щодо цього явища, емоційне реагування, готовність повідомляти про інциденти, а також поширеність. Для перевірки якості інструментарію було проведено аналіз надійності та узгодженості з коефіцієнтом альфа Кронбаха, а також конфірматорний факторний аналіз. Для виявлення гендерних відмінностей у ставленні застосовувався U-критерій Манна-Уїтні, а для вікових відмінностей - однофакторний дисперсійний аналіз. Для перевірки взаємозв'язку ставлення до сексуального харасменту із різними предикторами нами проводився кореляційний аналіз, а для виявлення

чинників, які впливатимуть на готовність повідомляти про випадки сексуальних домагань – лінійний регресійний аналіз.

Завершальним кроком стало формулювання узагальнюючих висновків у межах поставлених мети, завдань і гіпотез дослідження, а також формулювання практичних рекомендацій щодо запобігання сексуальному харасменту на робочому місці.

У дослідженні взяло участь 156 осіб. Вибірку склали 78,2% жінок (n=122) та 21,8% чоловіків (n=34). Серед них 50,6% (n=79) віком від 18 до 24 років, 32,1% (n=50) віком від 25 до 40 років та 17,3% (n=27) старше 41 року.

Охарактеризуємо особистісні риси вибірки за ТІРІ. Фактор Відкритості новому досвіду характеризується середнім значенням ($M = 4.66$, $SD = 1.18$), медіаною ($Mdn = 4.50$), а також діапазоном відповідей від мінімуму (1.00) до максимуму (6.50). Фактор Добросовісності демонструє трохи вищі значення ($M = 4.89$, $SD = 1.21$, $Mdn = 5.00$), із аналогічним діапазоном відповідей (від 1.00 до 6.50). Для фактора Екстраверсії середній показник становить ($M = 4.28$, $SD = 1.27$), медіана — ($Mdn = 4.50$), а крайні значення аналогічні попереднім (від 1.00 до 6.50). Показники фактору Дружелюбності мають досить високі результати ($M = 4.63$, $SD = 1.10$, $Mdn = 4.50$), при цьому мінімальний бал вищий (мінімум = 1.50), тоді як максимальне значення залишилося таким самим (максимум = 6.50). Найнижчі середні значення виявлені за фактором Емоційної стабільності ($M = 3.31$, $SD = 1.43$, $Mdn = 3.00$), а діапазон відповідей коливається від 0.50 до 6.50, що свідчить про найбільшу варіативність відповідей респондентів за цим фактором (див. табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Характеристика вибірки за ТІРІ

	Відкритість	Добросовісність	Екстраверсія	Дружелюбність	Емоційна стабільність
Середнє	4.66	4.89	4.28	4.63	3.31
Медіана	4.50	5.00	4.50	4.50	3.00
Ст. відхилення	1.18	1.21	1.27	1.10	1.43
Мінімум	1.00	1.00	1.00	1.50	0.50
Максимум	6.50	6.50	6.50	6.50	6.50

У цілому вибірка вийшла достатньо збалансованою, що забезпечує об'єктивність, надійність і точність результатів.

2.2. Опис дослідницького інструментарію

Методологічну схему дослідження розроблено таким чином, щоб охопити кожний із трьох компонентів ставлення до сексуального харасменту на робочому місці, а також визначити наявність досвіду та особистісні риси (див. табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Методологічна схема дослідження

	Фактор	Методики
Ставлення	Когнітивний компонент	Опитувальник на виявлення обізнаності щодо сексуального харасменту на робочому місці на основі статті О'Гейр та О'Доног'ю (1998) «Sexual harassment: Identifying risk factors»
	Емоційний компонент	Шкала диференціальних емоцій (Differential Emotions Scale, DES) К. Ізарда; 4 ситуації, які описують різні форми сексуального харасменту
	Мотиваційно-поведінковий компонент	Шкала дій та установок щодо сексуального харасменту (Sexual Harassment Reporting Attitudes Scale - SHRAS) Б. Цезаріо, Е. Паркс-Стамм та М. Тургут
	Особистісні риси	Українська адаптація короткого п'ятифакторного опитувальника особистості TIPI (TIPI-UKR) Кліманської М. Б., Галецької І. І.
	Досвід	Анкета сексуального досвіду на основі Sexual Experiences Questionnaire (SEQ) Л. Фіцджеральд та інших

Для дослідження **когнітивного компоненту ставлення** був розроблений *опитувальник на виявлення обізнаності щодо сексуального харасменту на робочому місці*. Респонденти отримали перелік із 21 твердженням і повинні були визначити, чи відноситься кожен зазначений пункт до сексуального харасменту (на їхню думку) (див. дод Б). Усі

твердження зі списку стосувалися сексуального харасменту на робочому місці, та охоплювали всі його три форми:

- Небажана сексуальна увага (Unwanted Sexual Attention): 1, 4, 6, 7, 9, 12, 19, 21.
- Гендерне домагання (Gender Harassment): 2, 5, 10, 11, 14, 17.
- Сексуальний примус (Sexual Coercion): 3, 8, 13, 15, 16, 18, 20.

19 тверджень було взято із статті, де автори прагнули визначити фактори ризику, пов'язані з сексуальним харасментом (O'Hare & O'Donohue, 1998). Для цього вони відібрали 21 твердження, які відображають різні аспекти харасменту. Ці твердження були обрані на основі попередніх досліджень та існуючих інструментів, таких як «Анкета сексуального досвіду» (Sexual Experiences Questionnaire – SEQ) Л. Фіцджеральд та ін. (Fitzgerald, Gelfand, & Drasgow, 1995). Автори адаптували та розширили ці твердження, щоб охопити ширший спектр поведінки, яка може вважатися сексуальним харасментом, включаючи вербальні та невербальні дії, а також фізичні домагання. Цей підхід дозволив їм більш точно оцінити поширеність та різноманітність проявів сексуального харасменту в різних середовищах. Два твердження в нашому опитувальнику (19, 21) були додані для урізноманітнення однієї з форм харасменту, а саме Небажана сексуальна увага, оскільки вона вважається найбільш суперечливою.

Рівень обізнаності про харасмент визначається наступним чином:

- 0-10 правильних відповідей - низький рівень;
- 11-16 правильних відповідей – середній рівень;
- 17-21 правильних відповідей – високий рівень.

Для дослідження **емоційного компоненту** ми використали «Шкалу диференціальних емоцій» (Differential Emotions Scale, DES), яка була розроблена американським психологом Керролом Ізардом у 1970-х роках (Izard, 1977). Цей інструмент призначений для оцінки інтенсивності переживання десяти фундаментальних емоцій та використовується в

дослідженнях емоційної сфери для вивчення емоційних реакцій у різних контекстах, таких як стресові ситуації, психічні розлади та інші психологічні явища. Ми скоротили список з 30 прикметників, що описують різні відтінки емоційних переживань, до 10 базових емоцій: інтерес, радість, здивування, горе, гнів, відраза, презирство, страх, сором, провина. Досліджуваних осіб ми попросили зосередитися на тому, які емоції в них викликає поняття «харасмент». Респонденти мали оцінити міру вираженості кожного емоційного переживання, де 1 – переживання повністю відсутнє, 2 – переживання виражене трохи, 3 – переживання виражене помірно, 4 – переживання виражене сильно, а 5 – переживання виражене в максимальній мірі. Після ідентифікації власних емоцій щодо узагальненого уявлення про харасмент, досліджувані особи мали оцінити окремо кожен його форму. Для цього ми вигадали та описали ситуації, які б максимально охоплювали прояв кожної форми харасменту на робочому місці. Всього було створено чотири ситуації: по одній на форми Небажана сексуальна увага та Гендерне домагання; дві – на форму Сексуальний примус, оскільки, на нашу думку, емоційне реагування може відрізнятися в залежності від того, чи колега/керівник пропонує підвищення взамін на сексуальну згоду (Соціальний обмін), чи погрожує звільненням (Погроза) (див. дод. В).

Обробка даних за «Шкалою диференціальних емоцій» здійснюється у два етапи. На першому етапі визначаються оцінки для кожної з 10 основних емоцій, значення яких можуть змінюватися в межах від 1 до 5 балів. На другому етапі розраховують інтегральні показники для узагальнених груп емоцій:

Індекс позитивних емоцій (ІПЕ) – відображає ступінь позитивного емоційного ставлення людини до ситуації. Значення цього індексу можуть варіюватися від 3 до 15 балів. Він визначається шляхом підсумовування балів за трьома першими емоціями:

$$\text{ІПЕ} = \sum (\text{Інтерес} + \text{Радість} + \text{Здивування})$$

Індекс гострих негативних емоцій (ІГНЕ) – характеризує рівень негативного сприйняття поточної ситуації. Діапазон значень ІГНЕ становить від 4 до 20 балів. Розраховується як сума балів за чотирима базовими емоціями:

$$\text{ІГНЕ} = \sum(\text{Горе} + \text{Гнів} + \text{Відраза} + \text{Презирство})$$

Індекс тривожно-депресивних емоцій (ІТДЕ) – відображає рівень стабільних тривожно-депресивних переживань, що свідчать про суб'єктивне ставлення до ситуації. Значення цього показника коливаються в межах від 3 до 15 балів. Його визначають шляхом підсумовування балів за трьома останніми емоціями:

$$\text{ІТДЕ} = \sum(\text{Страх} + \text{Сором} + \text{Вина})$$

Для інтерпретації результатів за узагальненими індексами «Шкали диференціальних емоцій» використовують відповідні рівневі градації. Для ІПЕ та ІТДП низький показник – 3-6 балів, середній показник – 7-11 балів, високий показник – 12-15 балів. Для ІГНЕ низький показник – 4-8 балів, середній показник – 9-15 балів, високий показник – 16-20 балів.

Для дослідження **мотиваційно-поведінкового компоненту** було використано *шкалу дій та установок щодо сексуального харасменту* (Sexual Harassment Reporting Attitudes Scale - SHRAS), яка була розроблена Б. Цезаріо, Е. Паркс-Стамм та М. Тургут для оцінки ставлення та намірів щодо повідомлення про випадки сексуального харасменту (Cesario, Parks-Stamm, & Turgut, 2018). Цей інструмент спрямований на вивчення факторів, які впливають на рішення осіб повідомляти про такі інциденти, включаючи особисті переконання та сприйняття підтримки з боку організації. Шкала складається з 18 пунктів, призначених для вимірювання ставлення до звітності про сексуальний харасмент на робочому місці, їх було перекладено українською мовою для нашого анкетування (див. дод. Д). Елементи відображають ставлення щодо передбачуваної користі, важливості та переваг щодо розголосу. Респонденти оцінювали твердження за п'ятибальною шкалою, де 1 – зовсім не згоден, а 5 – повністю згоден. Останній пункт

стосувався виміру власної готовності повідомити про харасмент на робочому місці, якщо така ситуація дійсно станеться. До прямих тверджень належать: 1, 2, 5, 8, 9, 10, 14, 18, а до обернених: 3, 4, 6, 7, 11, 12, 13, 15, 16, 17.

Для пошуку взаємозв'язків між ставленням до харасменту та **особистісними рисами** було використано короткий *п'ятифакторний опитувальник особистості* С. Гослінга, П. Ренфру і В. Свонна ТІРІ, адаптований українською мовою М. Б. Кліманською, І. І. Галецькою (ТІРІ-UKR) (Кліманська & Галецька, 2019). Оригінальний опитувальник Ten Item Personality Inventory (ТІРІ) був розроблений С. Гослінгом, П. Ренфру та В. Свонном у 2003 році для швидкої оцінки п'яти основних факторів особистості, відомих як «Велика п'ятірка». Ця методика призначена для використання в ситуаціях, де час на опитування обмежений. Українська адаптація ТІРІ (ТІРІ-UKR) була здійснена М. Б. Кліманською та І. І. Галецькою. Процес адаптації включав кілька етапів: апробацію дослівного перекладу (233 особи), перевірку розширеного переліку дескрипторів і узгодження остаточної версії опитувальника (405 осіб), а також перевірку ретестової надійності методики (136 осіб). Це забезпечило відповідність інструменту культурним та мовним особливостям української вибірки. Опитувальник складається з 10 питань - по 2 питання на кожен фактор (див. дод. А). Респонденти мали оцінити 10 тверджень за шкалою від 1 до 7, де 1 – абсолютно не погоджуюсь, 7 – абсолютно погоджуюся. Прямі питання: 1, 3, 5, 7, 9; обернені – 2, 4, 6, 8, 10. Для тверджень зі зворотним кодуванням необхідно інвертувати оцінки за наступним принципом: 1 стає 7, 2 стає 6, 3 стає 5, 4 залишається 4, 5 стає 3, 6 стає 2, 7 стає 1. Після інвертування оцінок обчислюється середнє арифметичне значення для кожної пари тверджень, що відповідають певному фактору. Отримані середні бали відображають рівень вираженості кожного з п'яти факторів особистості у респондента.

Відповідно до Великої п'ятірки, модель особистості складається з 5 факторів:

1. Відкритість новому досвіду (Openness) – цікавість та різноманітність досвіду, схвальне сприйняття пригод та незвичайних ідей.

2. Добросовісність (Conscientiousness) – надійність, організованість, відповідальність, працьовитість, ретельність, не імпульсивність чи безтурботність.

3. Екстраверсія (Extraversion) – комунікативність, активність, балакучість, сповненість ентузіазму, не замкнутість чи сором'язливість.

4. Дружелюбність (Agreeableness) – доброта, довірливість, співчутливість, схильність до співробітництва, не холодність чи агресивність.

5. Емоційна стабільність (Neuroticism) – тривожність, неспокій, нестабільність, не стресостійкість.

Також було цікаво перевірити, чи впливає наявність досвіду на ставлення до сексуального харасменту. Для створення опитувальника на виявлення **досвіду** сексуального харасменту на робочому місці ми використали пункти з *Анкети сексуального досвіду* (Sexual Experiences Questionnaire – SEQ), яка була розроблена Л. Фіцджеральд та колегами як перший стандартизований інструмент для оцінки поширеності сексуального харасменту (Fitzgerald, Gelfand, & Drasgow, 1995). SEQ широко використовується для вимірювання різних аспектів сексуального харасменту, включаючи гендерний харасмент, небажану сексуальну увагу та сексуальний примус. Однак деякі дослідники відзначають, що SEQ має певні недоліки та слабкі психометричні властивості, що вимагає подальшого вдосконалення інструменту. Із 17 тверджень, які містилися в оригінальній анкеті, ми відібрали 10, які, на нашу думку, є найбільш зрозумілими та якомога повнішою мірою характеризують харасмент на робочому місці (див. дод. Е). Респонденти мали зазначити біля кожного пункту, чи стикалися вони з таким на своєму робочому місці, чи ні («було» та «не було»). Лише цей опитувальник не був обов'язковим для проходження і досліджувані особи могли пропустити його, якщо не хотіли давати відповідь через можливий наявний травматичний досвід. До форми харасменту Небажана сексуальна

увага (Unwanted Sexual Attention) відносилися твердження 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7; до Сексуального примусу (Sexual Coercion) – 8, 9, 10.

Вибір кожної методики ґрунтувався на таких факторах: відповідність тематики опитувальника основній структурі гіпотез, достатній рівень валідності та підтвердження результатів дослідженнями на інших вибірках, наявність офіційних адаптацій українською мовою, компактність, а також глибина опрацювання теми. Відповідні опитувальники було відібрано на основі аналізу наявних наукових джерел. Таким чином, дібраний інструментарій відповідав поставленій меті та був релевантний задачам, які ми ставили перед собою, а також забезпечував надійність отриманих результатів.

Висновки до Розділу 2

Основою дослідження особливостей ставлення до сексуального харасменту було уявлення про трикомпонентну структуру ставлення, що включала когнітивний, емоційний та мотиваційно-поведінковий компоненти. Для дослідження кожного компоненту було підібрані відповідні методики: опитувальник на виявлення обізнаності щодо сексуального харасменту на робочому місці із 21 твердженням, опис чотирьох ситуацій для вивчення емоційного компоненту ставлення і шкала диференціальних емоцій до кожної з ситуацій та окремо для поняття «харасмент», шкала дій та установок щодо сексуального харасменту із 18 питань. Для пошуку взаємозв'язків із ставленням та особистісними рисами, а також наявністю досвіду, було використано короткий п'ятифакторний опитувальник особистості (TIPI-UKR) із 10 пунктів та анкету для виявлення досвіду сексуального харасменту із 10 пунктів. Також Google-форма містила питання для визначення віку та статі досліджуваних осіб. Посилання на неї було розміщено в соціальній мережі Instagram, Facebook, поширювався в групових

чатах Telegram, WhatsApp та вибірково надсилалося персональним повідомленням у проміжку з 24 лютого до 5 березня 2025 року.

Дослідження проводилося в три етапи. На першому, підготовчо-аналітичному, було здійснено теоретичний аналіз проблематики, висунуті гіпотези та дібрано методологічний інструментарій. На другому етапі, практично-дослідницькому, сформовано інтегровану Google-форму з необхідними опитувальниками та було зібрано відповіді респондентів. Вибірка склала 156 осіб, серед яких 78,2% жінок та 21,8% чоловіків; 50,6% віком від 18 до 24 років, 32,1% віком від 25 до 40 років та 17,3% від 41 року і більше. Завершувалося обрахунком результатів, зокрема застосовано описову статистику з метою оцінки загального ставлення до сексуального харасменту – рівня обізнаності респондентів, емоційного реагування, готовності повідомляти про інциденти, а також поширеності явища. Для оцінки якості дослідницького інструментарію проведено аналіз надійності з використанням коефіцієнта альфа Кронбаха та конфірматорний факторний аналіз. Для виявлення гендерних відмінностей у ставленні до харасменту застосовано U-критерій Манна-Уїтні, а для аналізу вікових відмінностей — однофакторний дисперсійний аналіз (ANOVA). Вивчення зв'язків між ставленням до сексуального харасменту та низкою предикторів здійснювалося за допомогою кореляційного аналізу, а для ідентифікації факторів, що визначають готовність повідомляти про випадки сексуальних домагань, було використано лінійний регресійний аналіз.

РОЗДІЛ 3.

АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ СТАВЛЕННЯ ДО СЕКСУАЛЬНОГО ХАРАСМЕНТУ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

3.1. Перевірка якості методичного інструментарію

Використання ряду авторських опитувальників у цьому дослідженні потребувало їх перевірки на узгодженість та надійність.

Перш за все було обраховано надійність результатів опитувальників за допомогою критерія альфа Кронбаха. Опитувальник на виявлення обізнаності щодо сексуального харасменту на робочому місці показав високий показник внутрішньої узгодженості ($\alpha=0.911$), шкала дій та установок щодо сексуального харасменту для оцінки мотиваційно-поведінкового компонента також показала високий рівень внутрішньої узгодженості питань ($\alpha=0.855$).

Наступним кроком розглянемо емоційний компонент. Індекс позитивних емоцій, який сумарно складався із інтересу, радості та здивування показав помірний рівень внутрішньої узгодженості ($\alpha=0.574$) при оцінці емоційних асоціацій із словом харасмент загалом (див. рис. 3.1).

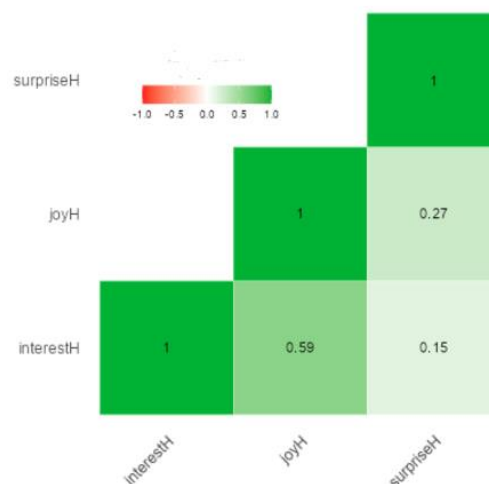


Рис. 3.1. Теплова мапа кореляцій, яка відображає узгодженість питань за індексом позитивних емоцій при оцінці слова харасмент

Індекс гострих негативних емоцій, який сумарно складається із горя, гніву, відрази та презирства показав високий рівень внутрішньої узгодженості ($\alpha=0.838$) при оцінці емоційних асоціацій із словом харасмент загалом (див. рис. 3.2).

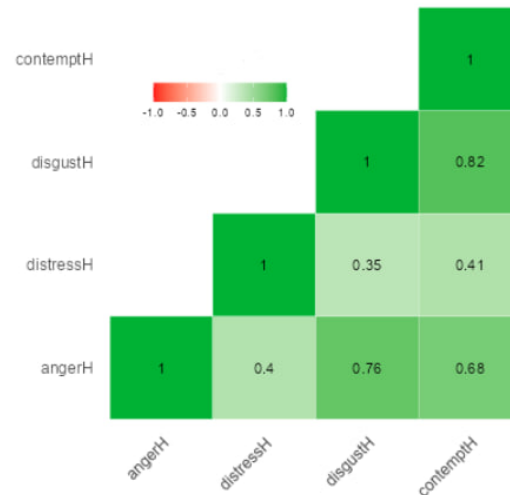


Рис. 3.2. Теплова мапа кореляцій, яка відображає узгодженість питань за індексом гострих негативних емоцій при оцінці слова харасмент

Індекс тривожно-депресивних емоцій, який сумарно складається із страху, сорому та вини, при оцінці емоційних асоціацій із словом харасмент показав середній рівень внутрішньої узгодженості ($\alpha=0.797$) (див. рис. 3.3).

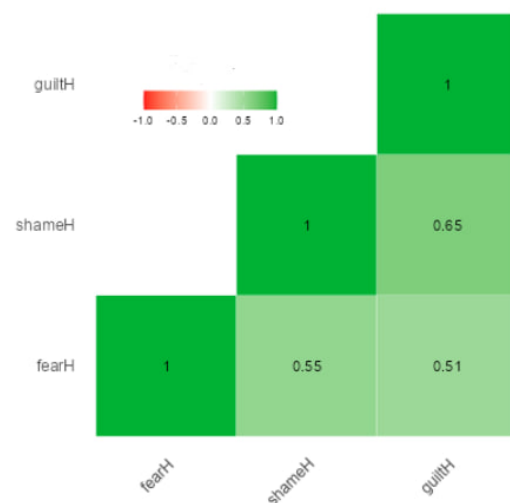
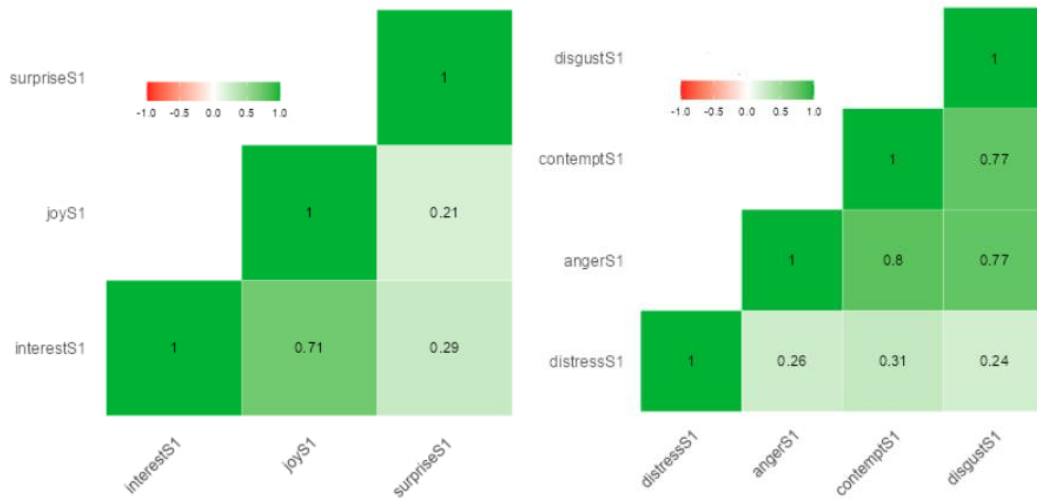


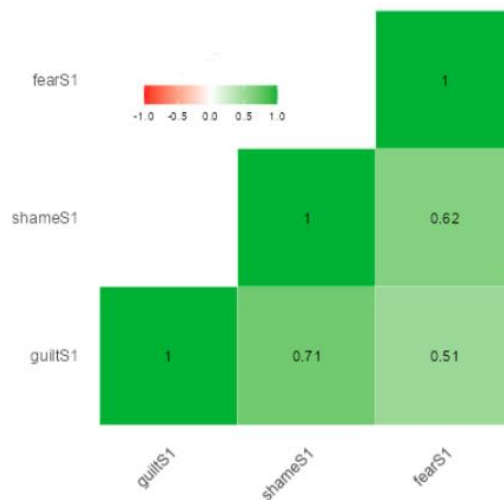
Рис. 3.3. Теплова мапа кореляцій, яка відображає узгодженість питань за Індексом тривожно-депресивних емоцій при оцінці слова харасмент

Тепер розглянемо показники узгодженості питань за емоційним компонентом при оцінці першої ситуації, яка висвітлює харасмент (див. рис. 3.4): індекс позитивних емоцій показав помірний рівень узгодженості питань ($\alpha=0.640$) (а), індекс гострих негативних емоцій та індекс тривожно-депресивних емоцій показали високий рівень узгодженості питань ($\alpha=0.836$) (б) та ($\alpha=0.811$) (в) відповідно.



(a)

(б)



(в)

Рис.3.4. Теплова мапа кореляцій, яка відображає узгодженість питань за емоційним компонентом при оцінці першої ситуації, яка зображує харасмент

Оцінемо показники узгодженості питань за емоційним компонентом при оцінці другої ситуації, яка висвітлює харасмент (див. рис. 3.5): Індекс позитивних емоцій показав помірний рівень узгодженості питань ($\alpha=0.601$) (а), індекс гострих негативних емоцій показав високий рівень узгодженості питань ($\alpha=0.847$) (б), а індекс тривожно-депресивних емоцій ($\alpha=0.782$) (в) – помірний.

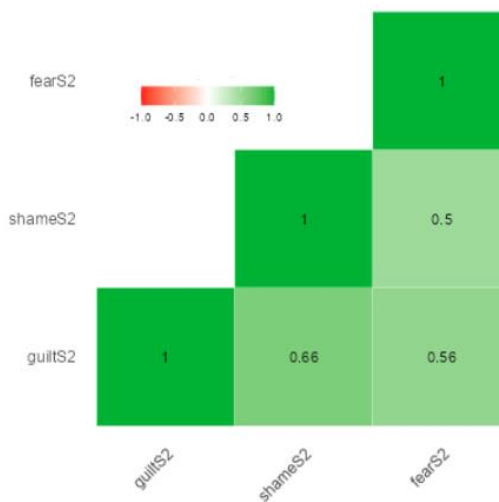
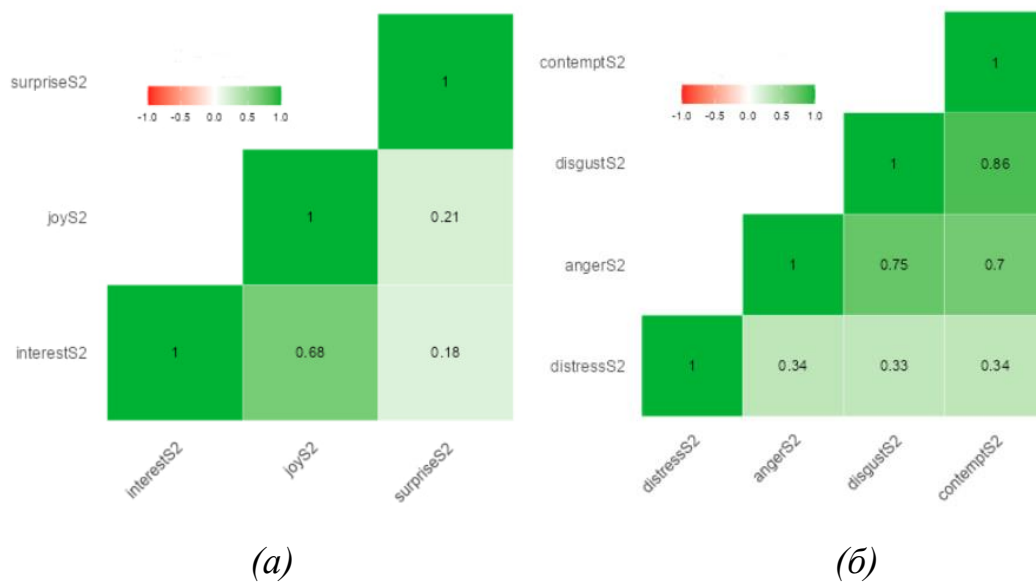


Рис. 3.5. Теплова мапа кореляцій, яка відображає узгодженість питань за емоційним компонентом при оцінці другої ситуації, яка зображує харасмент

Для третьої ситуації показники узгодженості питань за емоційним компонентом (див. рис. 3.6): індекс позитивних емоцій показав помірний рівень узгодженості питань ($\alpha=0.535$) (а), а індекс гострих негативних емоцій питань ($\alpha=0.850$) (б) та індекс тривожно-депресивних емоцій ($\alpha=0.812$) (в) – високий.

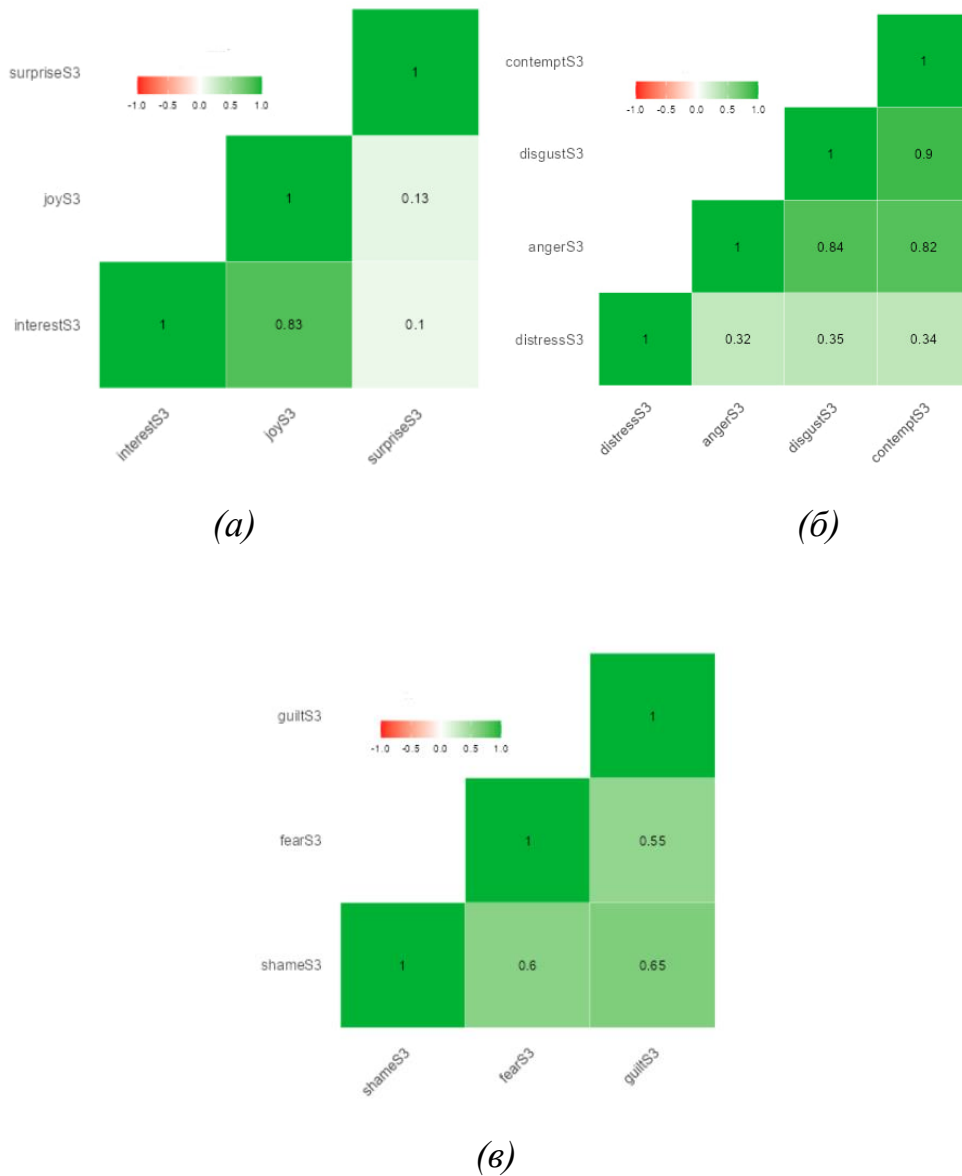


Рис. 3.6. Теплова мапа кореляцій, яка відображає узгодженість питань за емоційним компонентом при оцінці третьої ситуації, яка зображує харасмент

Для четвертої ситуації показники узгодженості питань за емоційним компонентом (див. рис. 3.7) були наступними: індекс позитивних емоцій

показав помірний рівень узгодженості питань ($\alpha=0.502$) (а), індекс гострих негативних емоцій питань ($\alpha=0.825$) (б) – високий, а індекс тривожно-депресивних емоцій ($\alpha=0.780$) (в) – помірний.

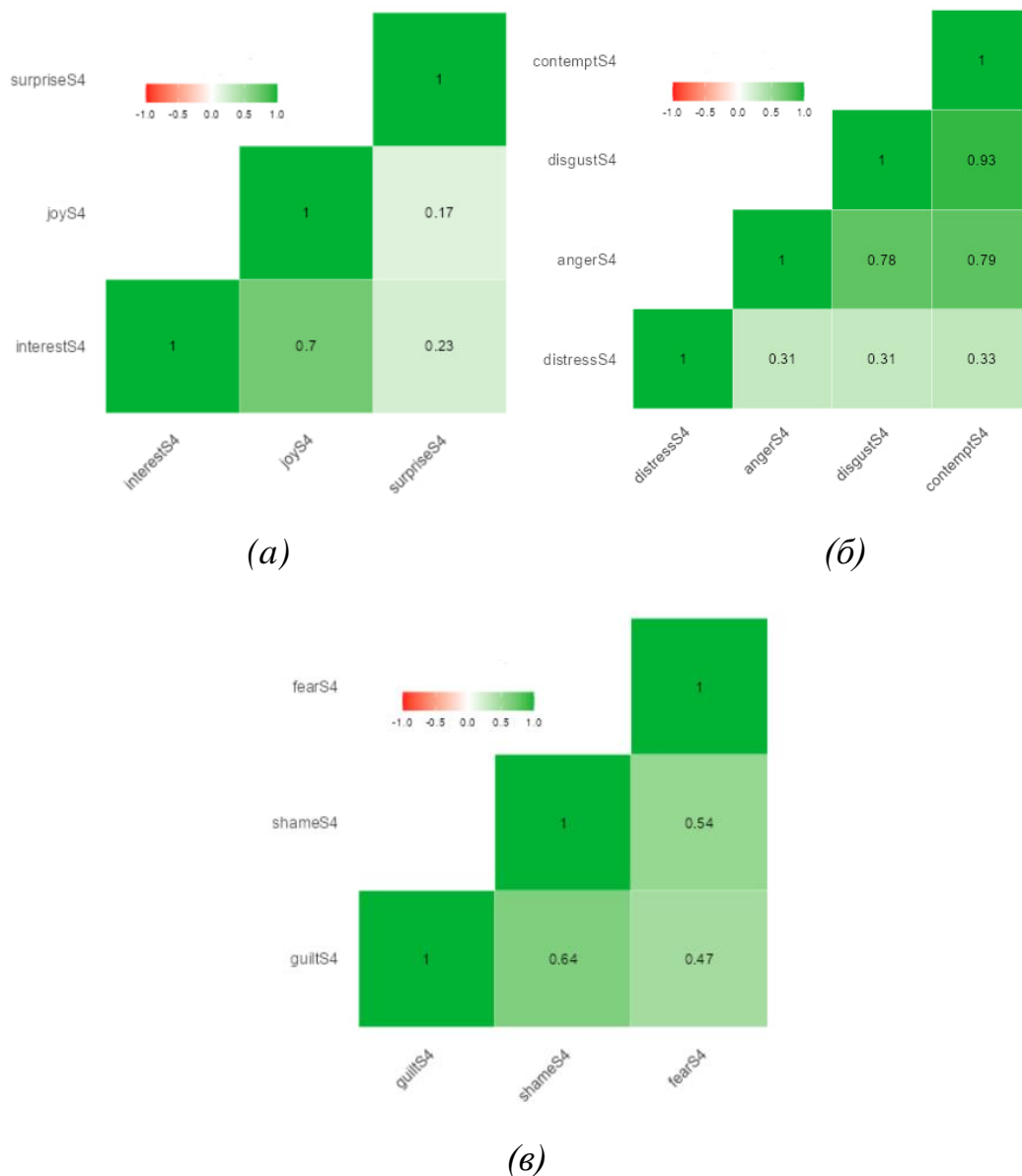


Рис. 3.7. Теплова мапа кореляцій, яка відображає узгодженість питань за емоційним компонентом при оцінці четвертої ситуації, яка зображує харасмент

Також аналіз надійності було проведено для перевірки узгодженості питань створеного опитувальника на виявлення досвіду сексуального харасменту на робочому місці, який у свою чергу складається із двох субшкал – Небажана сексуальна увага та Сексуальний примус. Відповідно,

для загальної шкали досвіду сексуального харасменту показник узгодженості склав ($\alpha=0.820$) (а), що свідчить про високий рівень узгодженості питань, для субшкали Небажана сексуальна увага ($\alpha=0.791$) (б), а для субшкали Сексуальний примус ($\alpha=0.749$) (в), що свідчить про помірний рівень узгодженості (див. рис. 3.8).

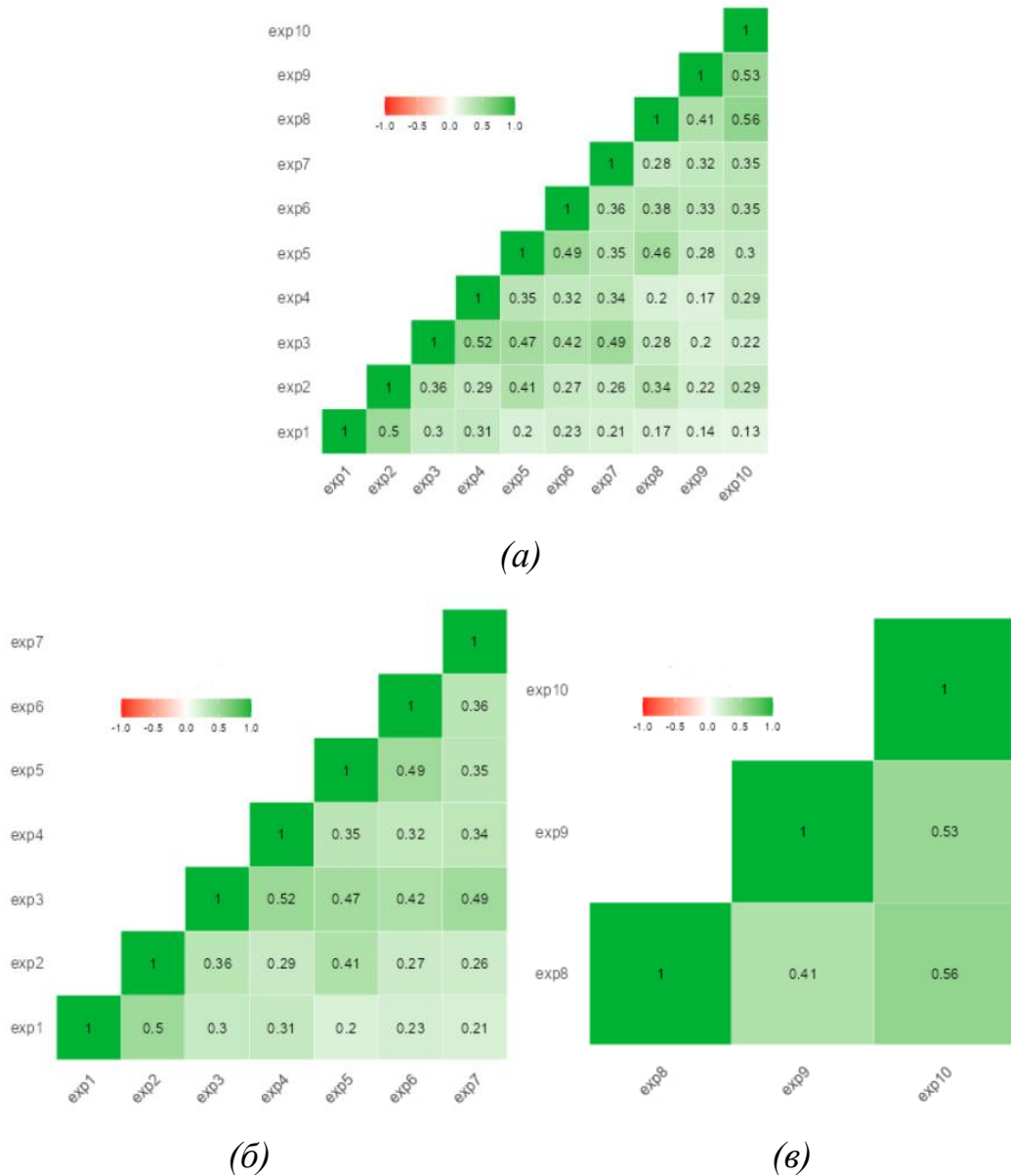


Рис. 3.8. Теплова мапа кореляцій, яка відображає узгодженість питань за наявністю досвіду сексуального харасменту

Розглянемо результати конфірмаційного факторного аналізу (КФА), проведеного для перевірки валідності опитувальника, що досліджує когнітивний компонент ставлення до харасменту (див. дод. Ж). Більшість

індикаторів мають значущі факторні навантаження ($p < .001$), крім одного (питання 6, $\lambda = 0.0305$, $SE = 0.0405$, $Z = 0.754$, $p = 0.451$), навантаження якого статистично незначуще. Найвищі значення факторних навантажень спостерігаються для твердження 15 ($\lambda = 0.2507$, $SE = 0.0160$, $Z = 15.650$), твердження 16 ($\lambda = 0.2588$, $SE = 0.0233$, $Z = 11.097$), твердження 18 ($\lambda = 0.2601$, $SE = 0.0219$, $Z = 11.881$), твердження 19 ($\lambda = 0.2558$, $SE = 0.0234$, $Z = 10.908$), твердження 20 ($\lambda = 0.2482$, $SE = 0.0200$, $Z = 12.413$) та твердження 21 ($\lambda = 0.2524$, $SE = 0.0180$, $Z = 14.018$). Водночас, найнижчі значущі навантаження представлені для індикаторів твердження 1 ($\lambda = 0.1342$), твердження 2 ($\lambda = 0.1450$) та твердження 5 ($\lambda = 0.1355$). Очевидно, що твердження 15 (Небажані спроби сексуального контакту, що призводили до фізичного опору), 16 (Створення відчуття, що для хорошого ставлення необхідно погодитися на сексуальний контакт), 18 (Швидке підвищення в обмін на сексуальний контакт) та 20 (Погане ставлення через відмову в сексуальному контакті), які відносяться до форми Сексуальний примус, досліджувані особи швидше інтерпретують як сексуальний харасмент, тому вони більшою мірою відображають це поняття. А твердження, що мають найменше навантаження, відносяться до форми Небажана сексуальна увага (1.Дотики, що викликають дискомфорт) та до форми Гендерне домагання (2.Сексистські жарти; 5.Матеріали з сексуальним підтекстом на робочому місці), що досліджувані особи рідше відносять до явища харасменту, а тому можуть не розцінювати як домагання взагалі.

Аналіз якості відповідності моделі показав, що модель має статистично значущий показник χ^2 ($\chi^2(189) = 637$, $p < .001$), що свідчить про відхилення моделі від ідеальної відповідності. Додаткові показники якості моделі підтверджують цей висновок: індекс порівняльної відповідності (CFI = 0.793), індекс Такера-Льюїса (TLI = 0.770), а середньоквадратична похибка апроксимації (RMSEA = 0.123, 90% CI [0.113; 0.134]) свідчить про неідеальну відповідність моделі даним (рекомендоване значення ≤ 0.08) (див. табл. 3.1).

Таблиця 3.1

**Показники якості моделі КФА для опитувальника, що досліджує
когнітивний компонент ставлення до харасменту**

			RMSEA 90% CI	
CFI	TLI	RMSEA	Нижній кордон	Верхній кордон
0.793	0.770	0.123	0.113	0.134

Таким чином, враховуючи більшість значущих факторних навантажень, загальна модель потребує перегляду структури або виключення деяких індикаторів (наприклад, питання 6 - Обговорення сексуального життя) для підвищення валідності та якості опитувальника.

Наступним кроком є аналіз результатів КФА, який був застосований для перевірки валідності опитувальника, що досліджує мотиваційно-поведінковий компонент ставлення до харасменту (див. дод. 3). Усі факторні навантаження є статистично значущими ($p < .05$). Найвищі позитивні факторні навантаження спостерігаються для питання 18 ($\lambda = 0.707$, $SE = 0.0879$, $Z = 8.04$), питання 2 ($\lambda = 0.701$, $SE = 0.0998$, $Z = 7.03$) та питання 1 ($\lambda = 0.686$, $SE = 0.0735$, $Z = 9.34$). Водночас, спостерігається низка індикаторів із негативними факторними навантаженнями, зокрема питання 6 ($\lambda = -0.702$, $SE = 0.0912$, $Z = -7.70$), питання 15 ($\lambda = -0.586$, $SE = 0.0782$, $Z = -7.49$), питання 4 ($\lambda = -0.565$, $SE = 0.1035$, $Z = -5.46$) та питання 12 ($\lambda = -0.554$, $SE = 0.0847$, $Z = -6.54$).

Таблиця 3.2

**Показники якості моделі КФА для опитувальника, що досліджує
мотиваційно-поведінковий компонент ставлення до харасменту**

			RMSEA 90% CI	
CFI	TLI	RMSEA	Нижній кордон	Верхній кордон
0.635	0.586	0.130	0.118	0.143

Аналіз якості моделі за показником χ^2 вказує на значуще відхилення від ідеальної моделі ($\chi^2(135) = 491$, $p < .001$). Додаткові показники відповідності

також демонструють неідеальну якість моделі: CFI = 0.635, TLI = 0.586, а RMSEA = 0.130 (90% CI [0.118; 0.143]). Це свідчить про необхідність доопрацювання інструментарію (див. табл. 3.2).

Останніми розглянемо результати КФА, проведеного для перевірки валідності опитувальника, що спрямований на виявлення досвіду сексуального харасменту на робочому місці (див. дод. И). Структура опитувальника передбачає два взаємопов'язані фактори: Небажана сексуальна увага та Сексуальний примус. Фактор Небажана сексуальна увага представлений 7 питаннями, усі з яких мають статистично значущі факторні навантаження ($p < .001$). Найвище навантаження виявлено для індикатора питання 3 ($\lambda = 0.350$, $SE = 0.0378$, $Z = 9.27$), тоді як найнижче – для індикатора питання 1 ($\lambda = 0.208$, $SE = 0.0415$, $Z = 5.01$). Другий фактор Сексуальний примус включає 3 питання, факторні навантаження яких також є статистично значущими ($p < .001$). Навантаження варіюються від 0.193 (питання 9, $SE = 0.0247$, $Z = 7.83$) до 0.235 (питання 10, $SE = 0.0235$, $Z = 9.99$).

Коваріація між двома факторами є значущою та позитивною ($cov = 0.626$, $SE = 0.0757$, $Z = 8.28$, $p < .001$), що свідчить про тісний взаємозв'язок між Небажаною сексуальною увагою та Сексуальним примусом.

Показники відповідності моделі свідчать про прийнятну якість, хоча й дещо обмежену: $\chi^2(34) = 76.7$, $p < .001$ є статистично значущим, але інші показники мають прийнятні значення (CFI = 0.901, TLI = 0.869, RMSEA = 0.090, 90% CI [0.063; 0.117]) (див. табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Показники якості моделі КФА для опитувальника, що досліджує досвід сексуального харасменту на робочому місці

			RMSEA 90% CI	
CFI	TLI	RMSEA	Нижній кордон	Верхній кордон
0.901	0.869	0.090	0.063	0.117

Отже, результати КФА вказують на достатню валідність двофакторної структури опитувальника, хоча окремі уточнення чи подальше вдосконалення моделі можуть підвищити її якість.

Отже, методологічний інструментарій виявився достатньо якісним для проведення нами емпіричного дослідження, але потребує вдосконалення.

3.2. Аналіз результатів щодо різних компонентів ставлення до сексуального харасменту та досвіду сексуального харасменту на робочому місці

Розглянемо описові статистики результатів *за когнітивним компонентом ставлення до харасменту*, що характеризує рівень обізнаності всієї вибірки. Загальний середній бал становить $M = 16.7$ ($SD = 4.79$), медіана — 18, що свідчить про високий рівень обізнаності респондентів щодо проявів харасменту. Однак частотний аналіз окремих питань дозволяє виявити питання, на які респонденти найчастіше давали неправильні відповіді, що може вказувати на конкретні «сліпі зони» в розумінні сутності харасменту.

Найбільша кількість неправильних відповідей була зафіксована на твердження 6 («Обговорення сексуального життя») (55.1% неправильних відповідей). Це може свідчити про недостатню обізнаність респондентів щодо меж між приватним і професійним спілкуванням та того, що навіть начебто невимушене обговорення інтимних аспектів може сприйматись як прояв харасменту. Також респонденти часто демонстрували низьку обізнаність щодо твердження 17 («Нерівні умови праці через стать») (43.6% неправильних відповідей). Респонденти недостатньо усвідомлюють, що нерівні умови або дискримінація за ознакою статі є різновидом харасменту.

Ще одним проблемним аспектом стало твердження 5 («Матеріали з сексуальним підтекстом на робочому місці») (35.3% неправильних

відповідей). Очевидно, багато респондентів не розглядають поширення таких матеріалів як харасмент, хоча це є одним із поширених проявів Гендерного домагання та порушенням норм робочого середовища. Окрім цього, твердження 2 («Сексистські жарти») (34.0% неправильних відповідей) та твердження 14 («Сексистські висловлювання щодо кар'єрних можливостей») (29.5% неправильних відповідей) також вказують на недооцінку впливу сексистських жартів та висловлювань, які формують токсичне робоче середовище та негативно впливають на психологічний комфорт працівників.

Розглянемо *емоційні реакції вибірки на харасмент* за різними сценаріями, а також на саме поняття харасмент. Загалом при оцінці поняття «харасмент» найсильніше вираженими емоціями були гнів, відраза і презирство (медіана = 4 для кожної емоції, $SD \approx 1.22$). Далі за вираженістю йдуть страх і сором (медіана = 3, $SD \approx 1.40$). Інтерес, радість та провина є найменш вираженими (медіана = 1–1.5), що свідчить про негативний емоційний характер поняття «харасмент» для респондентів (див. рис. 3.9).

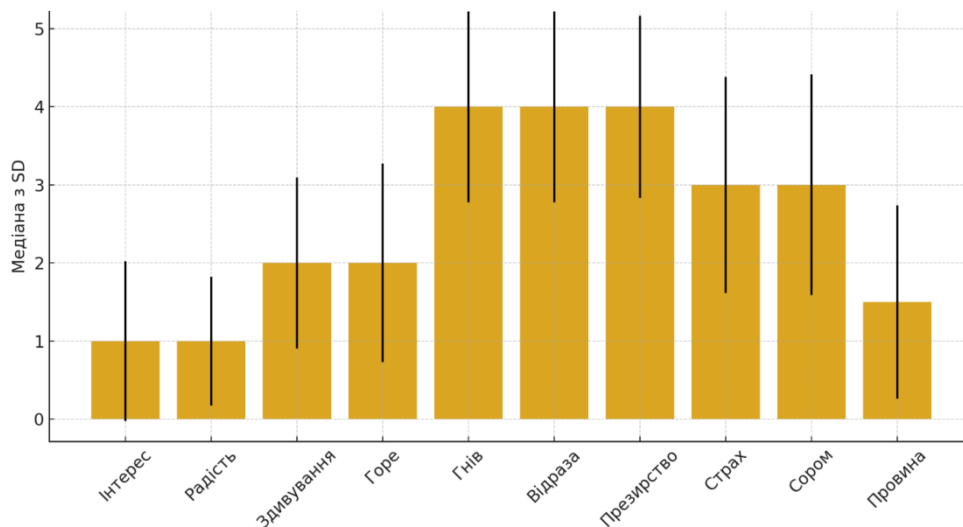


Рис. 3.9. Емоційна реакція на поняття «харасмент»

Аналіз окремих ситуацій демонструє деякі відмінності в емоційному реагуванні залежно від форми харасменту:

- У ситуації, коли колега проявляє Небажану сексуальну увагу (перший сценарій), провідними емоціями є гнів, відраза, презирство і

здивування (медіана = 3 для цих емоцій). Емоції страху виражені помірно (медіана = 2). Інші негативні емоції (горе, сором, провина) проявляються значно менше (медіана = 1) (див. рис. 3.10).

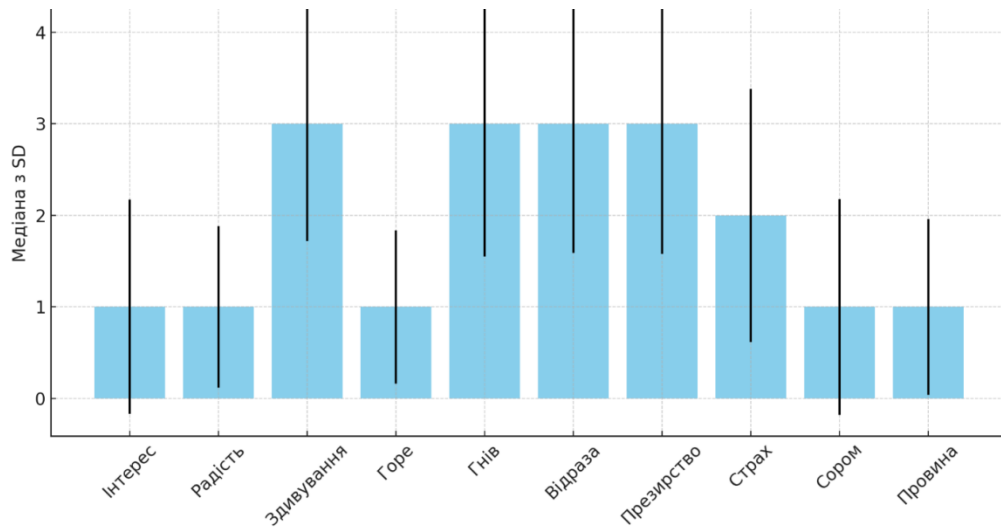


Рис. 3.10. Емоційна реакція на першу ситуацію, яка відображає Небажану сексуальну увагу

- У другому сценарії, який відображає Гендерне домагання, зберігається подібний профіль: гнів, відраза, презирство та здивування залишаються провідними (медіана = 3), проте рівень страху значно менший (медіана = 1), а сором і провина так само низько виражені (медіана = 1) (див. рис. 3.11).

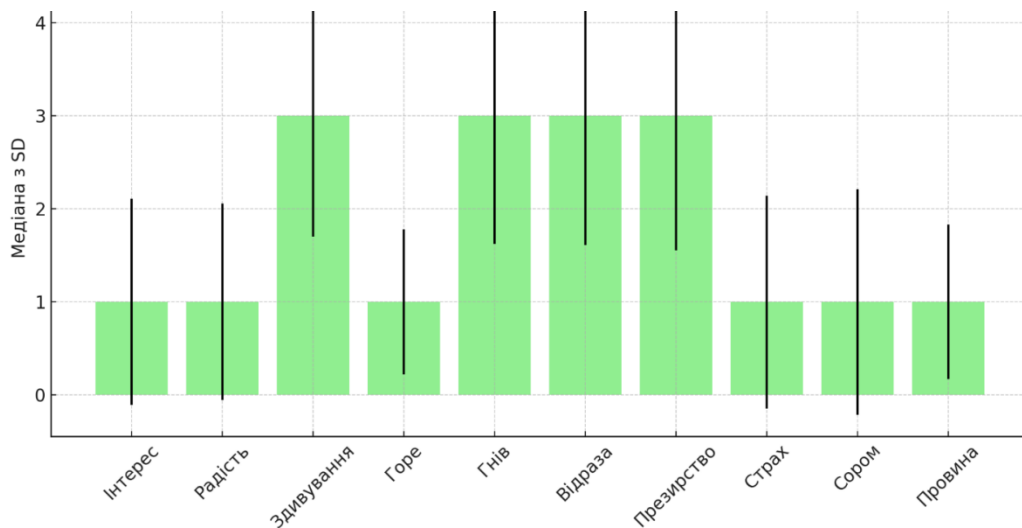


Рис. 3.11. Емоційна реакція на другу ситуацію, яка відображає Гендерне домагання

- Третя ситуація, яка описує Сексуальний примус із соціальним обміном викликає більш інтенсивну емоційну реакцію - домінують гнів, відраза і презирство (медіана = 4), страх і здивування проявляються також помітно (медіана = 3). Це свідчить про серйозність сприйняття Сексуального примусу як загрози (див. рис. 3.12).

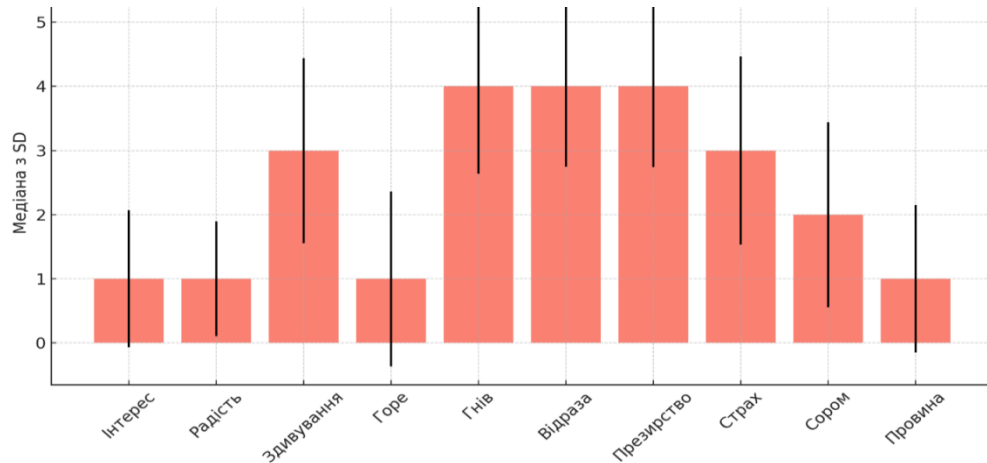


Рис. 3.12. Емоційна реакція на третю ситуацію, яка відображає Сексуальний примус

- Четверта ситуація, яка висвітлює також Сексуальний примус, але вже із загрозою втрати посади, викликає найсильнішу негативну реакцію: презирство (медіана = 5), гнів та огиду (медіана = 4), а також страх і здивування (медіана = 3). Це свідчить про те, що найжорсткіші форми харасменту викликають найгостріші негативні емоції (див. рис. 3.13).

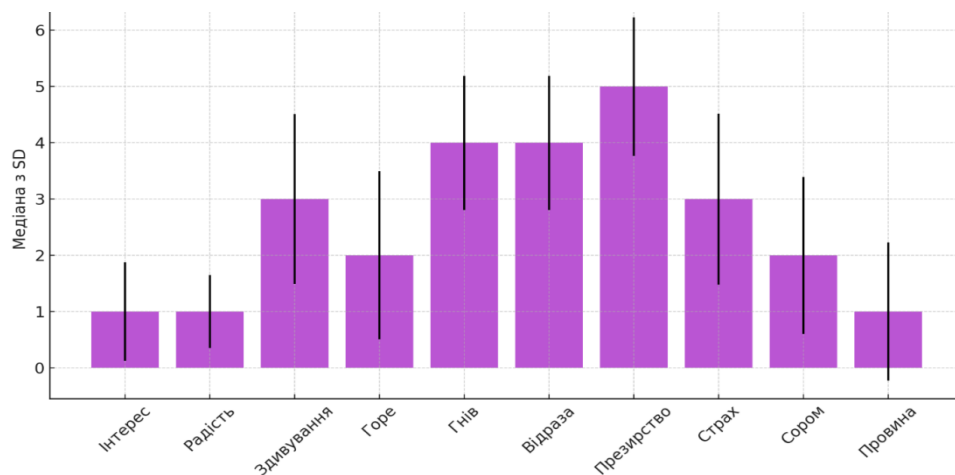


Рис. 3.13. Емоційна реакція на четверту ситуацію, яка відображає Сексуальний примус

Таким чином, харасмент загалом і у всіх представлених ситуаціях викликає переважно негативні емоції, серед яких найбільш інтенсивно проявляються презирство, гнів та відраза. Водночас, емоційна інтенсивність чітко залежить від форми харасменту, зокрема Сексуальний примус викликає значно гостріші негативні переживання порівняно з проявами Небажаної сексуальної уваги.

Розглянемо описові статистики результатів за *мотиваційно-поведінковим компонентом ставлення до харасменту* та за показниками реального досвіду сексуального харасменту на робочому місці.

За мотиваційно-поведінковим компонентом ставлення до харасменту було отримано досить високий середній показник ($M = 4.02$, $SD = 0.583$, медіана = 4.17), що свідчить про активну мотивацію і готовність респондентів реагувати або протистояти ситуаціям харасменту. Особливо цікавим був показник для 18 питання мотиваційно-поведінкового компонента (Якби я відчував, що мене сексуально домагаються на моєму робочому місці, я б повідомив про це керівнику або іншій авторитетній особі) (медіана = 5.00), що вказує на високу готовність респондентів повідомляти про харасмент.

Проаналізуємо тепер загальні результати по вибірці щодо *досвіду переживання сексуального харасменту на робочому місці*.

Щодо зіткнення із ситуаціями сексуального харасменту на робочому місці, загальний середній індекс досвіду становить $M = 0.312$ ($SD = 0.265$). Якщо розглядати окремо форми харасменту, то Небажана сексуальна увага зустрічається значно частіше ($M = 0.400$, $SD = 0.313$), що свідчить про поширеність саме цієї форми харасменту серед вибірки. Натомість Сексуальний примус виявляється значно рідше ($M = 0.105$, $SD = 0.251$), що може свідчити про меншу поширеність або ж меншу готовність респондентів ділитися цим досвідом.

Дехто з респондентів поділився власним досвідом. Відповіді жінок віком 18-24 роки: «Була ситуація на роботі, що чоловік охоронець ліз до мене

- непристойні жарти, роздивлявся з ніг до голови, часто проходив крізь мене і говорив щось непристойне. Я сказала це керівнику, а той відповів, що то він завжди так. А коли сказала менеджерці, вона сказала, що розбереться з цим. Через тиждень його перевели в інший магазин», «Мій колега думаючи, що він мені дуже симпатизує намагався погладжувати мене за стегно та намагався поцілувати, на що звичайно відмовила. А потім він пускав по колективу чутки, що я хитра, і зі мною краще не спілкуватися», «Мій дружній колега, із котрим у нас зараз дружні стосунки по початку нашого спілкування проявляв небажану тактильність - намагався обійняти за талію, взяти за руку та дуже тісно обіймав при зустрічі. Це викликало в мене дискомфорт і я гостро реагувала на це, а у відповідь чула тільки обурення і повторення ситуації пізніше, аж поки колега, котрому я симпатизувала, не поговорив з ним з цього приводу», «Мої колеги чоловічої статі, із котрими я трохи приятелюю, люблять ставити некоректні питання стосовно мого особистого життя, перекручуючи, вплутуючи в це інших колег, і цим самим поширювати якісь неприємні і неправдиві чутки». Жінки віком 25-40 ділилися своїми історіями, які мало чим відрізняються від попередніх: «Керівник весь час придушував мої ідеї, платив нижчу зарплату, і напругу не пояснював причину. Тільки коли я почала робити тільки те, що вигідно йому, ставила до відома кожен крок, зарплата зросла. Можливо, це також пов'язано з тим, що я навколо швидко обросла новими контактами в новій для себе сфері, а владу людина ділити не хотіла», «Сиджу на робочому дзвінку, у цей же час пише мені розробник із моєї команди – потрібна була якась допомога від мене. Відповідаю, що в мене дзвінок, я зайнята зараз, відповім трохи пізніше. Він мені - пиши, ти ж жінка, ви всі мультизадачні, можеш працювати і варити борщ одночасно. На це я запитала - ти що, всі тренінги по харасменту пропустив?».

Аналізуючи відповіді респонденток, можемо бачити підтвердження теорії, що жінки досить часто зустрічаються з такою формою харасменту, як Небажана сексуальна увага, у той час як чоловіки сприймають таку

поведінку як абсолютно нормальну. Також досить поширеними є Гендерні домагання, коли до жінок відносяться упереджено, вимагаючи від них мультизадачності, або ж на основі статі встановлюється розмір заробітної плати.

Чоловіки не ділилися відкрито власним досвідом, що може бути пояснено через гендерні стереотипи, які ототожнюють чоловіків із силою, емоційною стриманістю та домінуванням. Визнання себе жертвою сексуального насильства суперечить традиційним уявленням про маскуліність, що може призводити до страху осуду, стигматизації або втрати професійного авторитету.

Також респондентки демонстрували власне ставлення до цього явища: «Я вважаю, що харасмент майже завжди зазнають саме жінки», «Це неприпустимо і агресора має бути покарано або звільнено». Ці відповіді підкріплюють тезу про те, що сексуальний харасмент скоріше є проблемою для жінок, а також категоричну непримиренність до цього явища та готовність протидіяти йому.

Отже, ми узагальнено розглянули особливості ставлення до сексуального харасменту у всієї вибірки, тепер перейдемо до виявлення відмінностей в залежності від віку та статі.

3.3. Гендерні та вікові відмінності в ставленні до сексуального харасменту

За результатами порівняльного аналізу (критерій Манна-Уїтні) були виявлені статистично значущі відмінності між чоловіками та жінками за ставленням до харасменту. Що стосується переживання досвіду харасменту, то статистично значущих відмінностей між чоловіками і жінками не виявлено. Загальний показник досвіду харасменту у жінок становив ($M = 0.333$, $SD = 0.272$), а у чоловіків – ($M = 0.235$, $SD = 0.224$), при цьому різниця

не досягла рівня значущості ($p = .063$) (див. рис. 3.14 (а)). Досвід Небажаної сексуальної уваги також частіше відзначали жінки ($M = 0.427$, $SD = 0.322$), ніж чоловіки ($M = 0.303$, $SD = 0.265$), проте ця різниця також не була статистично значущою ($p = .051$) (б). Різниця в досвіді Сексуального примусу виявилася несуттєвою ($p = .443$), хоча жінки знову продемонстрували дещо вищий середній показник ($M = 0.113$, $SD = 0.260$), ніж чоловіки ($M = 0.078$, $SD = 0.218$) (в).

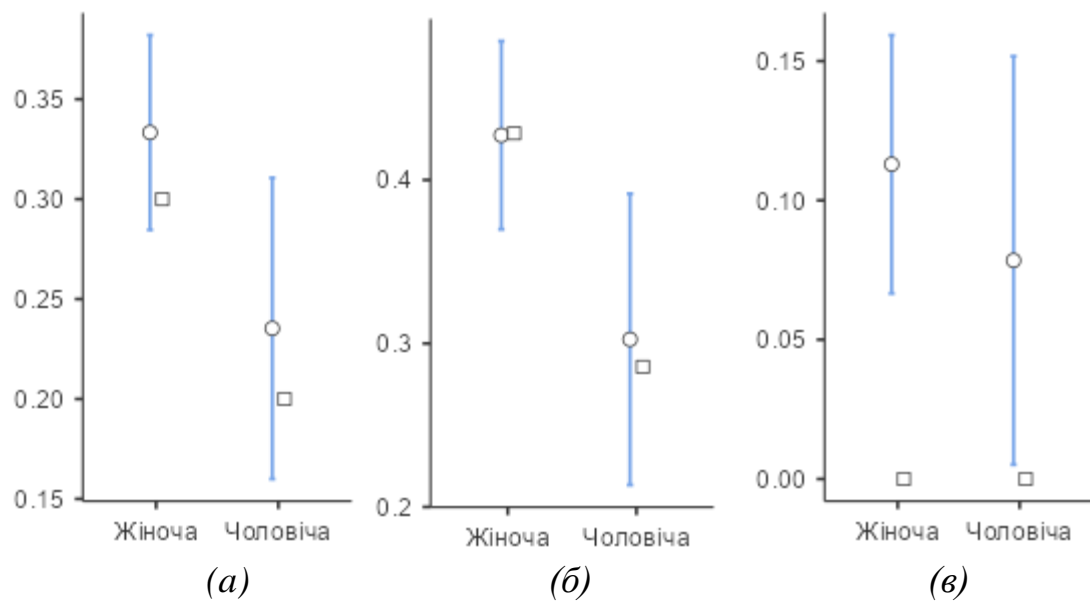


Рис. 3.14. Гендерні відмінності в наявності досвіду сексуального харасменту (а), зокрема Небажаної сексуальної уваги (б) та Сексуального примусу (в)

Щодо когнітивного компонента, жінки ($M = 17.40$, $SD = 4.22$) продемонстрували значуще вищий рівень обізнаності порівняно з чоловіками ($M = 14.29$, $SD = 5.88$) ($U = 1339$, $p = .001$, rank biserial correlation = -0.3546) (див. рис. 3.15 (а)), що є підтвердженням того, що легкі форми харасменту чоловіки не вважають за домагання. Аналогічно, жінки виявили значуще вищий рівень мотиваційно-поведінкового компонента ($M = 4.08$, $SD = 0.57$), тобто більшу готовність протидіяти харасменту, ніж чоловіки ($M = 3.84$, $SD = 0.62$) ($U = 1553$, $p = .025$, rank biserial correlation = -0.2514) (б), що підкріплює віру в те, що харасмент – проблема жінок, тому вони зацікавлені у вирішенні цього питання, оскільки це стосується саме них.

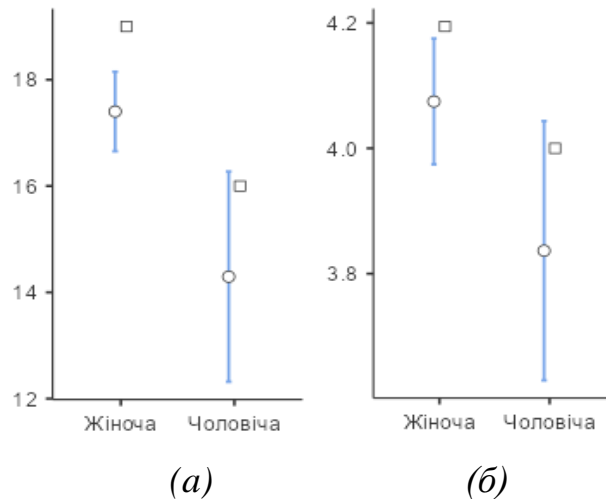


Рис. 3.15. Гендерні відмінності в когнітивному компоненті (а), та мотиваційно-поведінковому компоненті (б) ставлення

Щодо емоційних реакцій на харасмент (див. рис. 3.16), то жінки демонстрували більш виражені негативні емоції ($M = 14.52$, $SD = 3.75$) порівняно з чоловіками ($M = 12.21$, $SD = 4.41$) ($U = 1417$, $p = .005$) (б), а також значно вищий рівень тривожності й депресивності ($M = 8.45$, $SD = 3.26$ у жінок проти $M = 6.24$, $SD = 3.41$ у чоловіків, $U = 1250$, $p < .001$) (в). Водночас, позитивні емоції щодо самого поняття харасменту не мали значущих відмінностей між статями ($p = .421$) (а).

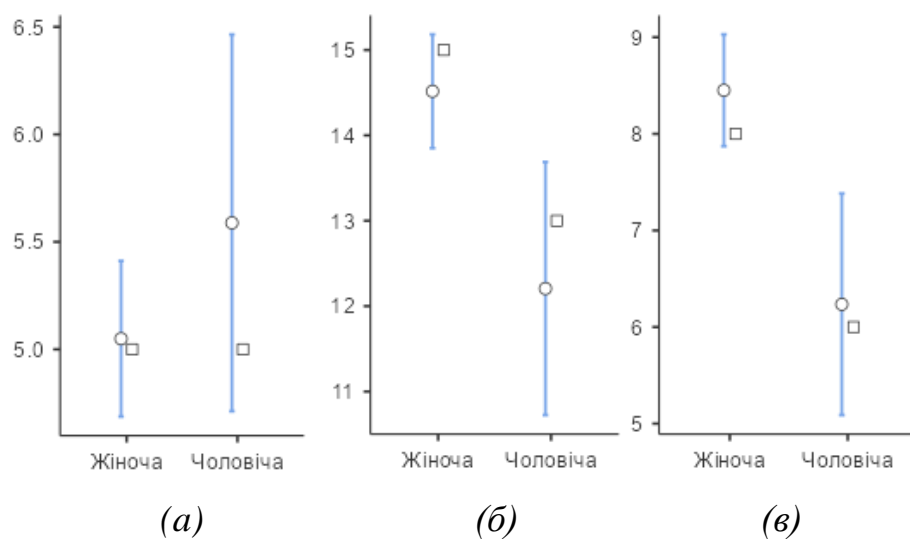


Рис. 3.16. Гендерні відмінності в емоційному реагуванні на поняття «харасмент, зокрема індекс позитивних (а), негативних (в) та тривожно-депресивних емоцій (в)

Аналіз емоційних реакцій на конкретні ситуації харасменту також виявив статистично значущі гендерні відмінності. У першій ситуації, яка зображає таку форму харасменту, як Небажана сексуальна увага, чоловіки демонстрували значуще вищий рівень позитивних емоцій ($U = 1091$, $p < .001$, rank biserial correlation = 0.4742; $M = 8.06$, $SD = 3.16$), тоді як жінки відчували значно більше негативних емоцій ($U = 1041$, $p < .001$, rank biserial correlation = -0.4983; $M = 11.56$, $SD = 4.09$) і тривожно-депресивних переживань ($U = 1349$, $p = .001$, rank biserial correlation = -0.3496; $M = 6.14$, $SD = 3.05$) порівняно з чоловіками (негативні емоції: $M = 7.82$, $SD = 3.65$; тривожно-депресивні: $M = 4.65$, $SD = 2.73$).

У другій ситуації, що демонструвала Гендерне домагання, чоловіки також відчували більше позитивних емоцій ($U = 1118$, $p < .001$, rank biserial correlation = 0.4612; $M = 8.03$, $SD = 2.96$), ніж жінки ($M = 5.80$, $SD = 2.26$). Водночас, негативні емоції в цій ситуації були значно вищими у жінок ($U = 1376$, $p = .003$, rank biserial correlation = -0.3365; $M = 10.36$, $SD = 4.14$), порівняно з чоловіками ($M = 7.91$, $SD = 4.09$), однак за показниками тривожності й депресивності значущої різниці виявлено не було ($U = 1723$, $p = .115$).

Третя ситуація Сексуального примусу (обіцянка підвищення) також показала значні гендерні відмінності: позитивні емоції були виражені сильніше у чоловіків ($U = 982$, $p < .001$, rank biserial correlation = 0.5265; $M = 8.00$, $SD = 3.31$), а негативні емоції, навпаки, були значно вищими у жінок ($U = 1034$, $p < .001$, rank biserial correlation = -0.5014; $M = 14.41$, $SD = 3.61$) порівняно з чоловіками ($M = 10.09$, $SD = 5.11$). Крім того, жінки в цій ситуації також відчували більш високий рівень тривожності й депресивності ($U = 1543$, $p = .021$, rank biserial correlation = -0.2563; $M = 7.04$, $SD = 3.43$), ніж чоловіки ($M = 5.76$, $SD = 3.52$).

У четвертій ситуації Сексуального примусу (погроза звільнення) спостерігається аналогічна картина: чоловіки переживали значуще більше позитивних емоцій ($U = 1126$, $p < .001$, rank biserial correlation = 0.4571; M

= 7.03, SD = 2.99) порівняно з жінками (M = 5.04, SD = 1.83), тоді як негативні емоції (U = 1368, p = .002, rank biserial correlation = -0.3406; жінки: M = 15.18, SD = 3.74, чоловіки: M = 12.38, SD = 4.86) і тривожні-депресивні переживання (U = 1375, p = .002, rank biserial correlation = -0.3370; жінки: M = 7.31, SD = 3.47, чоловіки: M = 5.47, SD = 3.09) були значуще вищими у жінок.

Такі результати можна пояснити соціокультурною нормою маскулінності, яка заохочує сприймати сексуальну увагу як підтвердження привабливості, сили або статусу. Крім того, у чоловіків рідше виникає відчуття загрози фізичній або психологічній безпеці в таких ситуаціях, що також знижує ймовірність негативного емоційного реагування. У контексті теорії гендерної соціалізації, така реакція може бути результатом тривалого впливу гендерних стереотипів, які трактують сексуальну ініціативу як бажану і прийнятну для чоловіків, тоді як для жінок — як порушення меж і потенційну загрозу.

Аналіз емоційних реакцій на поняття «харасмент» виявив кілька статистично значущих відмінностей між чоловіками та жінками. Так, жінки демонстрували значуще вищий рівень гніву (U = 1277, p < .001, rank biserial correlation = -0.3843; медіана для жінок = 4, для чоловіків = 3), огиди (U = 1567, p = .021, rank biserial correlation = -0.2447; медіана для обох груп = 4, проте вираженість у жінок вища за середнім значенням) та презирства (U = 1592, p = .030, rank biserial correlation = -0.2326; медіана для обох груп = 4, з вищим середнім значенням у жінок). Особливо велика відмінність спостерігається за рівнем страху (U = 893, p < .001, rank biserial correlation = -0.5697): жінки демонстрували набагато вираженіший страх (медіана = 4), порівняно з чоловіками (медіана = 1). Щодо інших емоцій (інтерес, радість, здивування, горе, сором та провина), статистично значущих відмінностей між групами не виявлено (p від 0.115 до 0.632). Таким чином, результати аналізу свідчать про те, що жінки мають значно більш виражені негативні емоції (особливо гнів, огиду, презирство і страх) по відношенню до поняття

«харасмент», ніж чоловіки, тоді як за іншими емоціями статистично значущих відмінностей не зафіксовано.

Аналіз емоційних реакцій на ситуацію з небажаними поглядами й дотиками (ситуація 1) виявив суттєві відмінності у переживаннях між жінками і чоловіками. Так, чоловіки значуще частіше, ніж жінки, відчували інтерес ($U = 1341$, $p < .001$, rank biserial correlation = 0.3534), з медіаною 2.50 для чоловіків і 1.00 для жінок, а також радість ($U = 1113$, $p < .001$, rank biserial correlation = 0.4636), де медіана чоловіків була 2.00, а жінок – 1.00. Натомість жінки демонстрували значно вищий рівень негативних емоцій, таких як гнів ($U = 1180$, $p < .001$, rank biserial correlation = -0.4313; медіана жінок = 3.50, чоловіків = 1.50), відраза ($U = 1192$, $p < .001$, rank biserial correlation = -0.4255; медіана жінок = 4.00, чоловіків = 2.00), презирство ($U = 1071$, $p < .001$, rank biserial correlation = -0.4838; медіана жінок = 3.00, чоловіків = 1.50) та страх ($U = 1055$, $p < .001$, rank biserial correlation = -0.4916; медіана жінок = 2.50, чоловіків = 1.00). За іншими емоціями, такими як здивування ($p = 0.064$), горе ($p = 0.151$), сором ($p = 0.131$) та провина ($p = 0.453$), статистично значущих відмінностей між чоловіками та жінками не виявлено. Таким чином, результати свідчать про виражені гендерні відмінності щодо вираження такої форми харасменту, як Небажана сексуальна увага: чоловіки частіше переживають позитивні емоції (інтерес, радість), тоді як у жінок переважають негативні емоційні реакції (гнів, відраза, презирство і страх).

Аналіз емоційних реакцій на ситуацію Гендерного домагання показав кілька статистично значущих відмінностей між чоловіками та жінками. Чоловіки демонстрували значуще вищий рівень таких позитивних емоцій, як інтерес ($U = 1448$, $p = .002$, rank biserial correlation = 0.3021; медіана чоловіків = 2.00, жінок = 1.00) та радість ($U = 1416$, $p = .001$, rank biserial correlation = 0.3173; медіана чоловіків = 2.00, жінок = 1.00). Крім того, чоловіки трохи сильніше виражали здивування ($U = 1462$, $p = .007$, rank biserial correlation = 0.2951; медіана для обох груп = 3.00, але з вищим середнім показником у

чоловіків). Можливо, це тому, що чоловіки рідше очікують стати жертвою домагань, а також досвід харасменту суперечить поширеним уявленням про чоловічу домінантність і контроль, через це реакція здивування може також бути пов'язана з когнітивним дисонансом — зіткненням між очікуваною роллю і фактичним досвідом. Натомість у жінок спостерігався значуще вищий рівень негативних емоцій, таких як гнів ($U = 1429$, $p = .004$, rank biserial correlation = -0.3110 ; медіана жінок = 3.00 , чоловіків = 1.00), відраза ($U = 1485$, $p = .010$, rank biserial correlation = -0.2842 ; медіана жінок = 3.00 , чоловіків = 2.00), презирство ($U = 1308$, $p < .001$, rank biserial correlation = -0.3693 ; медіана жінок = 3.00 , чоловіків = 1.50), а також страх ($U = 1572$, $p = .017$, rank biserial correlation = -0.2420 ; медіана жінок = 2.00 , чоловіків = 1.00). Щодо інших емоцій, таких як горе ($p = .816$), сором ($p = .859$) та провина ($p = .481$), статистично значущих відмінностей між чоловіками та жінками не виявлено. В обох групах медіани цих емоцій були низькими (1.00), що свідчить про низький рівень переживання таких емоцій у відповідь на цю ситуацію. Таким чином, чоловіки щодо Гендерного домагання також частіше переживали позитивні емоції, тоді як жінки відчували сильнішу негативну емоційну реакцію, особливо гнів, огиду, презирство та страх.

Аналіз емоційних реакцій респондентів на ситуацію Сексуального примусу (ситуація 3) показав суттєві гендерні відмінності. Чоловіки демонстрували значуще вищий рівень позитивних емоцій: інтерес ($U = 972$, $p < .001$; медіана чоловіків = 2.00 , жінок = 1.00) та радість ($U = 1125$, $p < .001$; медіана чоловіків = 1.50 , жінок = 1.00). Водночас, жінки в цій ситуації відчували значно вираженіші негативні емоції: гнів ($U = 1025$, $p < .001$; медіана жінок = 4.00 , чоловіків = 2.00), огиду ($U = 1055$, $p < .001$; медіана жінок = 4.00 , чоловіків = 3.00), презирство ($U = 1261$, $p < .001$; медіана жінок = 4.00 , чоловіків = 3.00) та страх ($U = 1394$, $p = .003$; медіана жінок = 3.00 , чоловіків = 1.50). Крім того, жінки також переживали сильніше горе ($U = 1580$, $p = .022$; медіана жінок = 2.00 , чоловіків = 1.00). Щодо таких емоцій, як здивування ($p = .112$), сором ($p = .215$) та провина ($p = .531$), значущих

гендерних відмінностей не зафіксовано, що свідчить про однакову низьку інтенсивність цих переживань у обох групах. Отже, результати демонструють, що жінки реагують на ситуацію Сексуального примусу більш негативно, переживаючи сильніші емоції гніву, огиди, презирства, страху та горя, тоді як чоловіки відчують більше позитивних емоцій, таких як інтерес і радість.

Аналіз емоційних реакцій на ситуацію Сексуального примусу із погрозою звільнення (ситуація 4) виявив суттєві відмінності між чоловіками та жінками за низкою емоцій. Чоловіки значуще частіше відчували такі позитивні емоції, як інтерес ($U = 1428$, $p < .001$; медіана чоловіків і жінок однакова—1.00, але загальна вираженість інтересу вище у чоловіків), радість ($U = 1574$, $p < .001$; медіана у обох груп—1.00, проте вища у чоловіків), а також здивування ($U = 1462$, $p = .007$; медіана чоловіків = 4.00, жінок = 3.00).

Жінки ж демонстрували значно сильніші негативні емоції: гнів ($U = 1453$, $p = .004$; медіана жінок = 5.00, чоловіків = 4.00), огиду ($U = 1429$, $p = .003$; медіана жінок = 5.00, чоловіків = 4.00), страх ($U = 1240$, $p < .001$; медіана жінок = 4.00, чоловіків = 1.50), а також горе ($U = 1641$, $p = .049$; медіана жінок = 2.00, чоловіків = 1.00). Також у жінок було зафіксовано дещо вищий рівень провини ($U = 1645$, $p = .029$; медіана однакова в обох груп—1.00, але з вищою загальною вираженістю у жінок). Водночас, за такими емоціями, як презирство ($p = .075$) та сором ($p = .191$), статистично значущих відмінностей між чоловіками та жінками не виявлено. Отже, жінки в ситуації прямого шантажу та погроз реагують значно сильнішими негативними емоціями, особливо страхом, гнівом і огидою, тоді як чоловіки демонструють більше позитивних переживань (інтересу, радості, здивування). Інші емоції значущих відмінностей не продемонстрували.

Аналіз відмінностей за віковими групами (18-24, 25-40, від 41 і більше років) щодо ставлення та досвіду харасменту продемонстрував низьку статистично значущих результатів. Статистично значущі відмінності між віковими групами були зафіксовані за мотиваційно-поведінковим

компонентом ставлення до харасменту ($\chi^2 = 9.640$, $p = .008$) (див. рис. 3.17). Зокрема, група 25-40 років має значуще вищі показники мотиваційно-поведінкового компонента порівняно з групою від 41 і більше років ($W = -4.04$, $p = .012$). Це можна пояснити тим, що особи віком 25-40 років характеризуються активною професійною діяльністю, стабільною соціалізацією в межах трудового колективу та формуванням зрілої ідентичності, що передбачає усвідомлення особистих прав і меж.

Молодша група (18–24 роки), хоча і демонструє високі оцінки, все ж має нижчу медіану порівняно з групою 25–40 років. Це може вказувати на певну амбівалентність у ставленні або на нерівномірне засвоєння норм соціальної взаємодії в контексті харасменту. Частина респондентів цієї вікової категорії, ймовірно, ще не має достатнього досвіду або впевненості для активної поведінкової реакції. Водночас наявність викидів свідчить про те, що в межах цієї групи є респонденти як з дуже високими, так і з дуже низькими оцінками – тобто ця категорія менш однорідна за рівнем сформованості відповідних настанов.

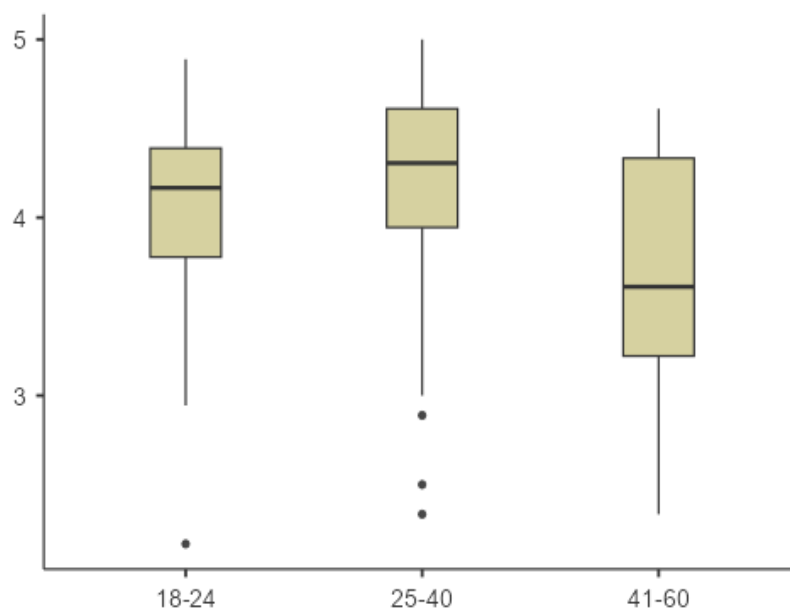


Рис. 3.17. Вікові відмінності в готовності до протидії сексуальному харасменту

Найстарша вікова група (від 41 року і більше) демонструє найнижчий середній рівень вираженості мотиваційно-поведінкового компонента, а також найширший діапазон варіації. Це може свідчити про існування значного розриву в ставленні до харасменту: частина респондентів, імовірно, дотримується більш традиційних або терпимих до домагань уявлень, сформованих у соціальному контексті минулих десятиліть. Інакше кажучи, в цій групі вища ймовірність толерантності до певних форм харасменту або недостатньо вираженої готовності до активного втручання.

За негативними емоціями, що викликає саме поняття харасмент, також виявлено значущі відмінності між віковими групами ($\chi^2 = 7.765$, $p = .021$) (див. рис. 3.18). Група 25-40 років демонструє вищий рівень негативних емоцій, ніж група з віком від 41 ($W = -3.40$, $p = .043$). Особи віком 25–40 років можуть демонструвати більш негативне ставлення до поняття сексуального харасменту, оскільки ця вікова група є найбільш залученою до активного професійного життя, перебуваючи в періоді кар'єрної реалізації та соціальної активності. Їхній досвід безпосереднього зіткнення з різними формами харасменту є часто більш свіжим, актуальним і особистісно забарвленим, ніж у старшої групи.

Група 18–24 років також демонструє досить високі показники, проте їхній розкид свідчить про більшу варіативність у сприйнятті: для частини респондентів харасмент уже є емоційно значущим явищем, для інших – можливо, ще абстрактним або менш прожитим на рівні особистих переживань.

Натомість учасники найстаршої групи (від 41 року і більше) виявляють найнижчий рівень негативного емоційного реагування. Така динаміка може свідчити про відносну нормалізацію або знецінення цієї проблематики.

Щодо ситуації 1 (Небажана сексуальна увага), значущі відмінності були знайдені тільки за позитивними емоціями ($\chi^2 = 6.038$, $p = .049$). Водночас, попарні порівняння не виявили значущих відмінностей між конкретними групами, що свідчить про слабку диференціацію результатів.

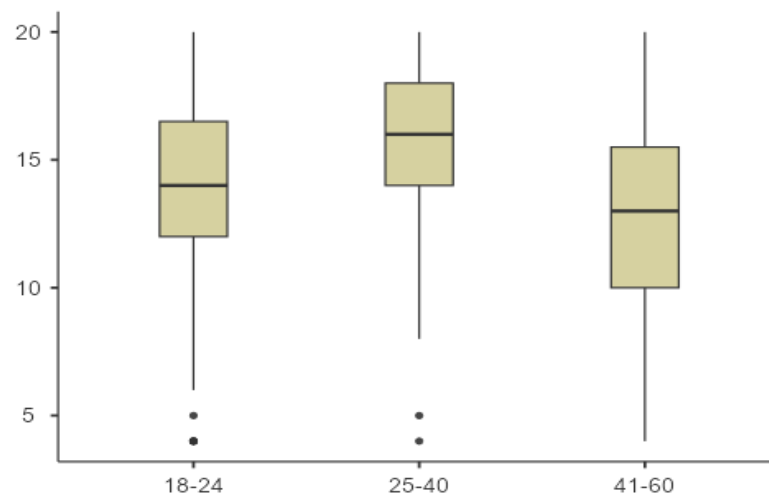


Рис. 3.18. Вікові відмінності в переживанні негативних емоцій у відповідь на поняття харасменту

У ситуації 4 (Сексуальний примус) статистично значущі відмінності спостерігались як для позитивних ($\chi^2 = 6.799$, $p = .033$) (див. рис. 3.19 (а)), так і для негативних емоцій ($\chi^2 = 6.848$, $p = .033$) (б). Група 18-24 роки мала вищий рівень позитивних емоцій, ніж група 25-40 років ($W = -3.36$, $p = .046$). Можливо, це можна пояснити впливом гіперсексуалізованого контенту в масовій культурі, який знижує критичну чутливість до ситуацій Сексуального примусу.

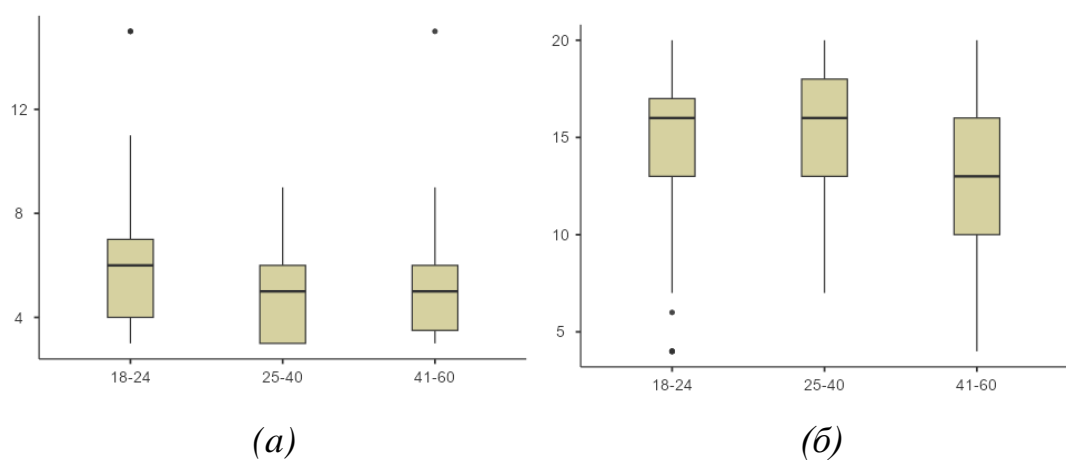


Рис. 3.19. Вікові відмінності в переживанні позитивних (а) та негативних (б) емоцій у відповідь на ситуацію Сексуального примусу

Водночас середні значення в усіх вікових групах є невисокими, що засвідчує загальну емоційну неприйнятність таких ситуацій. Зменшення позитивної емоційної реакції з віком може вказувати на поступове формування більш стійкого морального осуду або на більш критичне переосмислення ситуацій сексуального характеру.

Що стосується пережитого досвіду харасменту, то статистично значущі результати виявлено за загальним досвідом харасменту ($\chi^2 = 11.446$, $p = .003$), досвідом Небажаної сексуальної уваги ($\chi^2 = 10.743$, $p = .005$) і досвідом Сексуального примусу ($\chi^2 = 7.224$, $p = .027$). Для загального досвіду харасменту група віком від 41 демонструвала значуще вищий рівень, ніж молодші групи: 18-24 роки ($W = 4.577$, $p = .003$) та 25-40 років ($W = 4.083$, $p = .011$) (див. рис. 3.20 (а)). Аналогічна ситуація спостерігалася і щодо досвіду Небажаної сексуальної уваги: група віком від 41 значуще частіше повідомляла про такі ситуації, ніж групи 18-24 років ($W = 4.437$, $p = .005$) та 25-40 років ($W = 3.929$, $p = .015$) (б). За досвідом Сексуального примусу група 41-60 років також мала значуще вищі показники, порівняно з групою 18-24 років ($W = 3.484$, $p = .037$) (в). Таку тенденцію можна пояснити насамперед тривалішим перебуванням у професійному середовищі, що відповідно збільшує ймовірність зустрічі з різними формами небажаної сексуалізованої поведінки.

З огляду на соціально-культурні зміни останніх десятиліть, слід також враховувати, що у попередні роки трудові колективи характеризувалися нижчим рівнем обізнаності про сексуальний харасмент і відсутністю чітко окреслених організаційних політик, що створювало умови для толерування неприйнятної поведінки. Також раніше сексуалізовані коментарі, жарти або гендерно упереджене ставлення нерідко сприймалися як «нормальна» частина робочої культури, що сприяло накопиченню досвіду харасменту, особливо серед жінок. Таким чином, вища поширеність таких ситуацій у старшій віковій групі є відображенням не лише кількісного аспекту

(тривалість трудової діяльності), а й якісних змін у нормативних уявленнях про допустиму поведінку в межах трудових відносин.

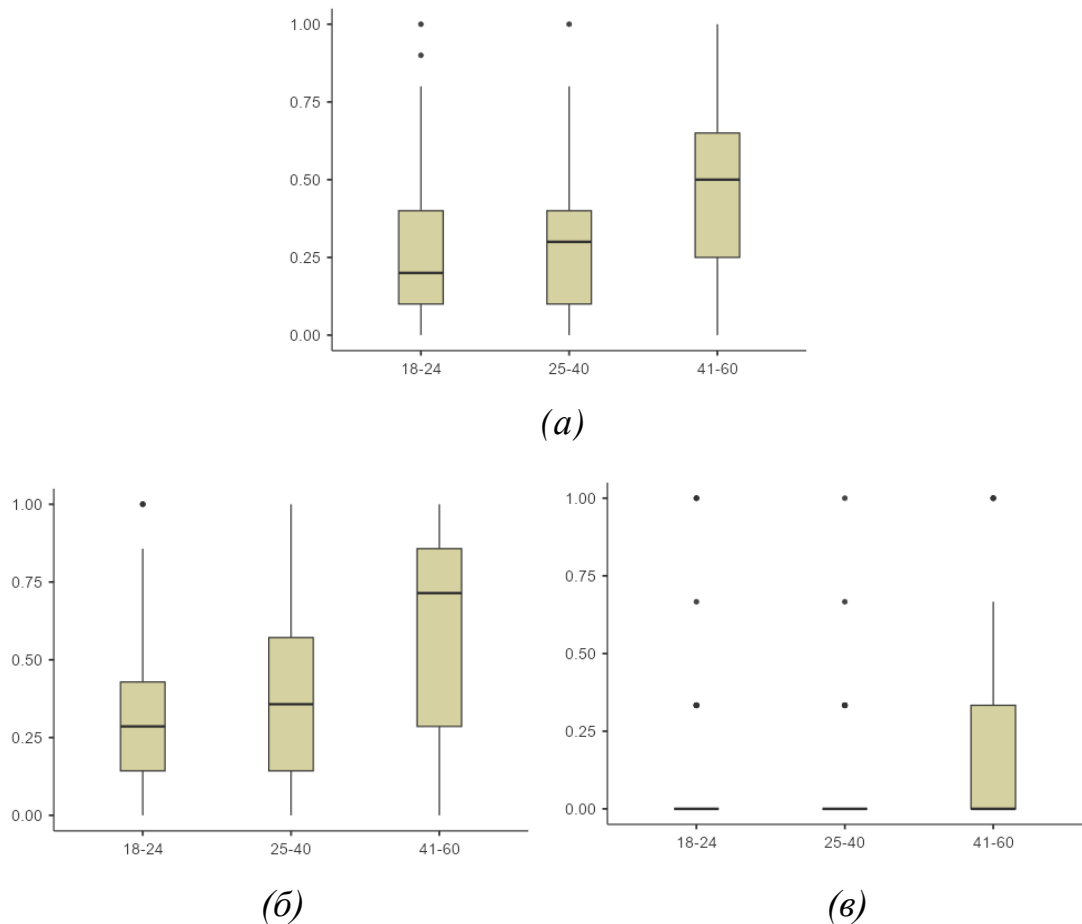


Рис. 3.20. Вікові відмінності в наявності досвіду сексуального харасменту (а), зокрема Небажаної сексуальної уваги (б) та Сексуального примусу (в)

За рештою досліджуваних показників (обізнаність щодо харасменту) статистично значущих відмінностей між віковими групами не було виявлено.

Таким чином, результати свідчать про те, що найстарша вікова група демонструє більший досвід харасменту порівняно з молодшими респондентами. Також встановлено, що особи віком 25-40 років мають вищий рівень негативних емоцій щодо поняття харасменту та вищу мотивацію до протидії, ніж старші респонденти.

Отже, вік та стать певною мірою визначає те, яким буде ставлення до явища сексуального харасменту на робочому місці.

3.4. Особливості взаємозв'язку ставлення до харасменту з різними предикторами

Досвід харасменту демонструє значущу негативну кореляцію з мотиваційно-поведінковим компонентом ставлення до харасменту ($\rho = -0.211$, $p = .009$) (див. рис. 3.21). Насамперед, жертви сексуального харасменту нерідко переживають повторну віктимізацію — ситуації, в яких на їхні скарги або звернення не реагують належним чином, або ж реагують агресивно, знецінюючи пережите. У ряді випадків, як свідчать емпіричні дані, звернення до керівництва супроводжуються фразами на кшталт «він завжди так», «не звертай уваги», або перекладанням відповідальності на жінку. Такі реакції формують навчений безпорадний стиль поведінки, що характеризується зниженням суб'єктивної ефективності дій та униканням активної протидії у подальшому. Крім того, люди, які особисто пережили харасмент, можуть сприймати його як невід'ємну частину професійного середовища (особливо у сферах, де він системно нормалізується), що знижує мотивацію чинити опір або інформувати інших. Цей механізм особливо яскраво проявляється в умовах патріархальної культури або організацій з високим рівнем толерантності до токсичної поведінки. Мовчання розглядається як форма психологічного самозахисту, яка дозволяє зберегти певний рівень стабільності та уникнути подальшої травматизації. Отже, низька готовність до протидії серед осіб із досвідом сексуального домагання не є ознакою байдужості, а радше свідчить про травматичний вплив попереднього досвіду та втрату віри в ефективність захисту.

Також досвід харасменту має позитивну кореляцію із індексом тривожно-депресивних емоцій щодо Сексуального примусу (ситуація 3 ($\rho = 0.183$, $p = .023$) та ситуація 4 ($\rho = 0.168$, $p = .038$)), що не є дивним, оскільки пережитий досвід сексуальних домагань викликає глибокі емоційні реакції — відчуття сорому, провини та страху перед помстою або негативними соціальними наслідками (ізоляція, зниження авторитету, поширення чуток).

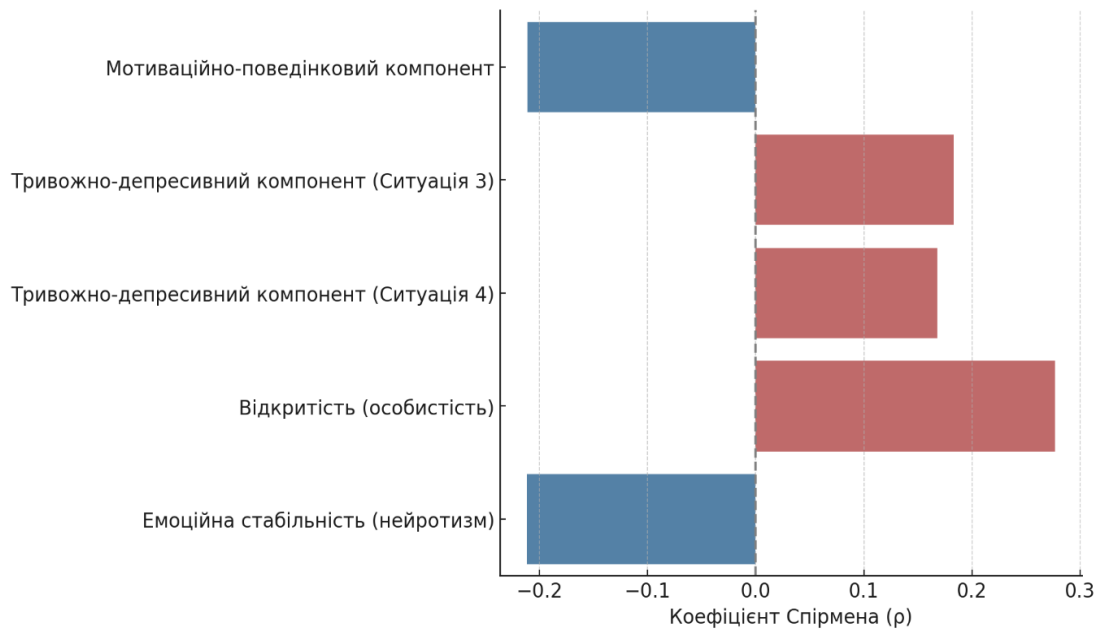


Рис. 3.21. Зв'язок досвіду харасменту з іншими змінними (негативні – сині, позитивні – червоні)

Окремо варто розглянути особистісні риси: досвід харасменту пов'язаний із Відкритістю до нового досвіду ($\rho = 0.277$, $p < .001$) та Емоційною стабільністю ($\rho = -0.212$, $p = .008$). Відкритість до досвіду передбачає гнучке мислення, креативність, допитливість, а також готовність виходити за межі традиційних норм і соціальних очікувань. Особи з високим рівнем відкритості частіше працюють у нестандартних або творчих сферах, взаємодіють з широким колом людей і демонструють вищу толерантність до соціальної неоднозначності. У таких контекстах, на жаль, також частіше виникають ситуації з розмитими межами особистої та професійної поведінки, що збільшує ризик сексуалізованих взаємодій. Окрім того, відкриті особистості можуть бути більш виразними у спілкуванні, що іноді хибно інтерпретується як флірт, провокуючи небажану увагу. Особи з низьким нейротизмом можуть ідентифікувати ситуацію не як загрозливу, а як соціально неприйнятну чи недоречну, тому завдяки емоційній регуляції вони можуть залишатися включеними в робочий процес і опинитися в середовищах, де є ризик стати жертвою харасменту.

Когнітивний компонент негативно корелює з позитивними емоціями як у ставленні до самого поняття харасменту ($\rho = -0.170$, $p = .034$), так і в представлених ситуаціях: Гендерне домагання (ситуація 2) ($\rho = -0.262$, $p < .001$), Сексуальний примус (ситуація 3) ($\rho = -0.186$, $p = .024$) (див. рис. 3.22). Це означає, що вищий рівень обізнаності про харасмент супроводжується меншою схильністю позитивно емоційно сприймати харасмент або пов'язані з ним ситуації. Натомість когнітивний компонент виявив позитивні кореляції з негативними емоціями: щодо поняття харасменту ($\rho = 0.367$, $p < .001$), ситуації 1 ($\rho = 0.353$, $p < .001$), ситуації 2 ($\rho = 0.414$, $p < .001$), ситуації 3 ($\rho = 0.267$, $p < .001$) і ситуації 4 ($\rho = 0.192$, $p = .020$).

Особи з високим рівнем обізнаності здатні точно ідентифікувати харасмент як порушення особистісних меж, гендерної рівності, етичних норм і трудових прав, а відтак оцінюють ситуацію як загрозову, несправедливу або аморальну. Це обумовлює виникнення відповідної емоційної реакції. Наприклад, гнів може сигналізувати про несправедливість, відраза — про порушення соціальних табу, горе — про співпереживання жертві або усвідомлення втрати безпеки, а презирство — про моральне неприйняття поведінки агресора. Натомість позитивні емоції в ситуаціях харасменту (інтерес, радість, здивування) частіше демонструють особи з нижчим рівнем обізнаності, що може свідчити про нечітке розпізнавання харасменту як насильницької практики. Зокрема, здивування може бути реакцією на неочікувану поведінку, яку респондент не розцінює як серйозне порушення, а інтерес чи радість — наслідком неправильної інтерпретації дій агресора як «компліменту» чи «жарту».

Крім того, було зафіксовано значущі позитивні зв'язки між когнітивним компонентом і тривожно-депресивними емоційними реакціями: до поняття харасменту ($\rho = 0.229$, $p = .004$), ситуації 1 ($\rho = 0.283$, $p < .001$), ситуації 2 ($\rho = 0.262$, $p < .001$), ситуації 3 ($\rho = 0.203$, $p = .012$) та ситуації 4 ($\rho = 0.224$, $p = .005$) (див. рис. 3.23).

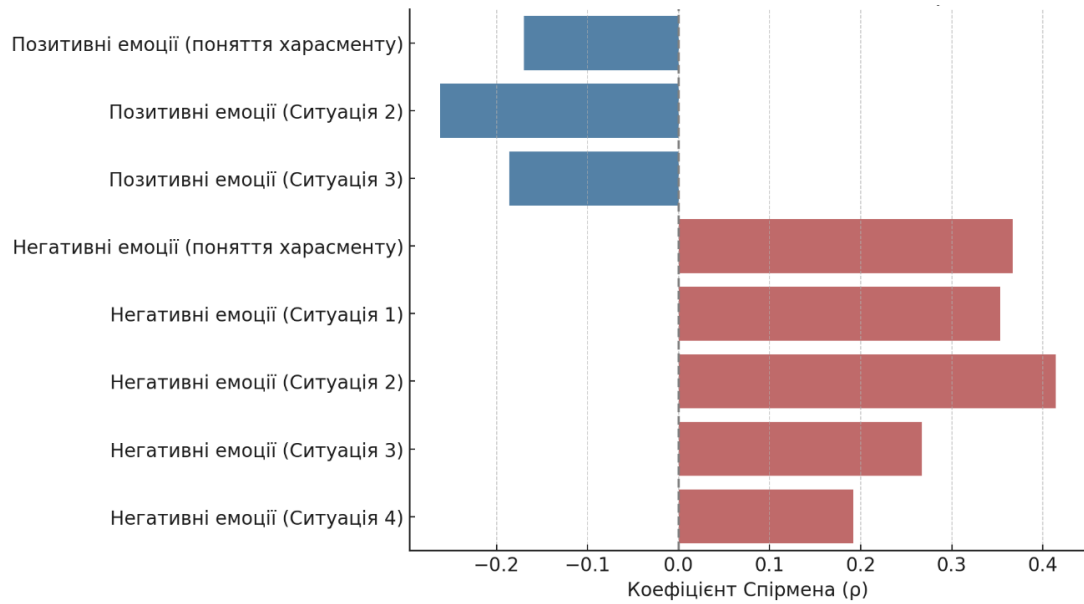


Рис. 3.22. Зв'язок обізнаності щодо харасменту з емоційними реакціями (негативні – сині, позитивні – червоні)

Обізнаність щодо харасменту не лише формує глибше розуміння проблеми, а й активує відповідні емоційні реакції, підсилюючи внутрішнє напруження у відповідь на сценарії сексуального домагання.

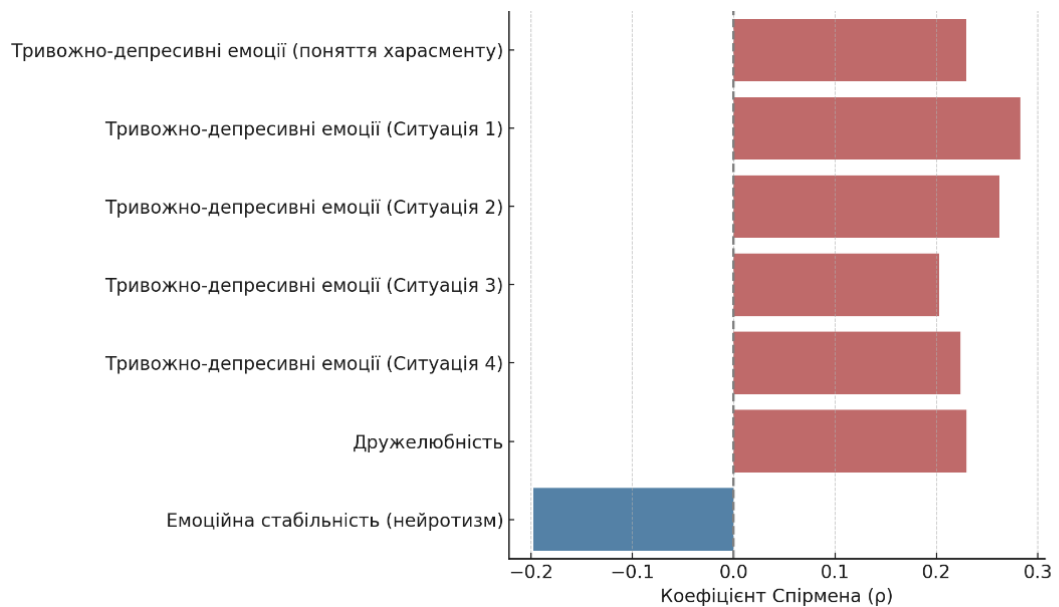


Рис. 3.23. Зв'язок обізнаності щодо харасменту з тривожно-депресивними емоціями та особистісними рисами (негативні – сині, позитивні – червоні)

Із особистісних змінних статистично значущими виявилися дві кореляції: когнітивний компонент позитивно пов'язаний із Дружелюбністю ($\rho = 0.230$, $p = .005$) та негативно – з Емоційною стабільністю ($\rho = -0.198$, $p = .018$). Позитивний зв'язок між обізнаністю про харасмент і Дружелюбністю зумовлений тим, що особи з високими показниками цієї риси зазвичай демонструють високу емпатійність, турботу про благополуччя інших, альтруїзм і соціальну відповідальність. Саме ці якості сприяють чутливості до морально-етичних порушень у міжособистісній взаємодії, зокрема до сексуального насильства. Такі особи частіше усвідомлюють не лише очевидні, а й латентні форми сексуального домагання, здатні співпереживати жертвам та виявляють готовність до активного морального осуду агресорів. Крім того, Дружелюбність пов'язана з просоціальною мотивацією, що може стимулювати пошук знань про харасмент у професійному контексті (наприклад, участь у тренінгах, вивчення політик запобігання домаганням тощо). Водночас негативна кореляція між обізнаністю про харасмент та Емоційною стабільністю свідчить про те, що більш обізнані особи часто демонструють вищий рівень емоційної збудливості, тривожності, занепокоєння або схильності до румінацій, характерних для людей із низькою емоційною стабільністю (високим нейротизмом). Це може бути пов'язано з тим, що усвідомлення харасменту як загрози або травматичної події актуалізує механізми емоційної настороженості. Особи з нижчою емоційною стабільністю можуть бути більш пильними до потенційно небезпечних або неетичних соціальних сигналів, а тому мають більшу ймовірність розпізнати харасмент у його різноманітних проявах.

Мотиваційно-поведінковий компонент ставлення до харасменту має стійкі позитивні зв'язки з низькою емоційних реакцій на різні ситуації. Зокрема, спостерігається значуща позитивна кореляція між мотиваційно-поведінковим компонентом та негативними емоціями щодо самого поняття харасменту ($\rho = 0.339$, $p < .001$), а також негативними емоціями у всіх представлених ситуаціях: ситуація 1 ($\rho = 0.318$, $p < .001$), ситуація 2 ($\rho =$

0.264, $p < .001$), ситуація 3 ($\rho = 0.320$, $p < .001$) та ситуація 4 ($\rho = 0.254$, $p = .002$) (див. рис. 3.24). Позитивний зв'язок між готовністю до протидії та негативними емоційними реакціями свідчить про те, що афективна чутливість до порушень особистих або соціальних меж є важливим елементом мотивації до активного опору. Емоції гніву й презирства виконують функцію морального сигналу несправедливості та загрози, які активують внутрішній імпульс до дії, протесту або відновлення справедливості. Відраза ж виступає реакцією на порушення соціальних норм або тілесної недоторканності, що також сприяє формуванню установок на відторгнення подібної поведінки. Таким чином, негативні емоції в контексті сексуального харасменту можуть виконувати адаптивну функцію, сигналізуючи про необхідність самозахисту та ініціюючи відповідні поведінкові стратегії, зокрема повідомлення керівництву, фіксацію фактів домагань або відкриту конфронтацію з агресором.

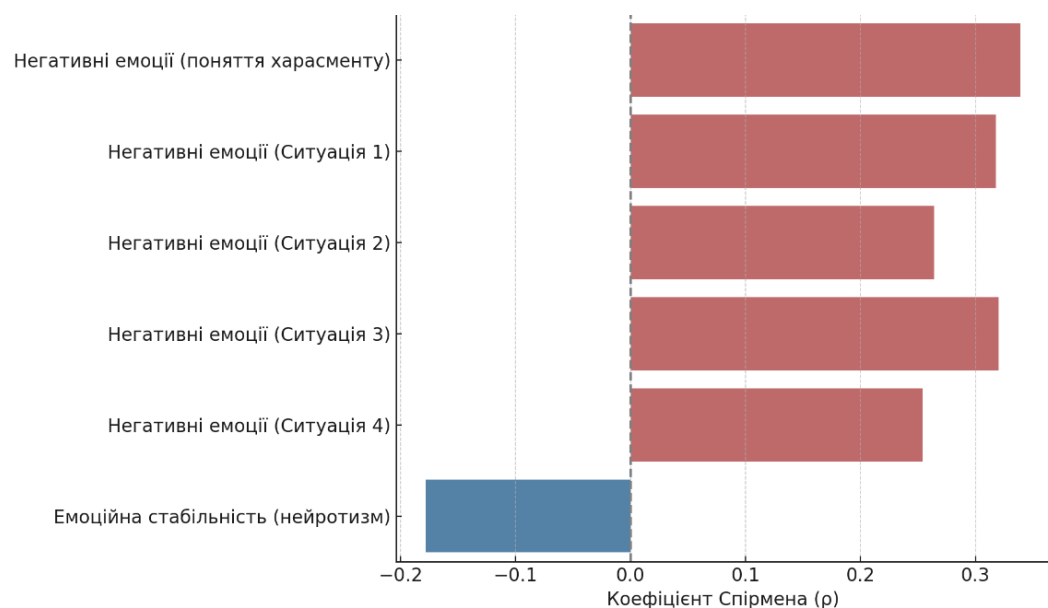


Рис. 3.24. Зв'язок мотиваційно-поведінкового компонента ставлення до харасменту з емоційними реакціями та Емоційною стабільністю (негативні – сині, позитивні – червоні)

Окрім емоційних реакцій, мотиваційно-поведінковий компонент також виявив слабку, але статистично значущу негативну кореляцію з Емоційною

стабільністю ($\rho = -0.178$, $p = .027$). Негативна кореляція з емоційною стабільністю може бути пояснена тим, що особи з нижчою емоційною стабільністю частіше виявляють підвищену сенситивність до загрозованих стимулів, швидше емоційно збуджуються та схильні до інтенсивного переживання негативного досвіду. Це сприяє більш глибокому емоційному залученню у ситуацію харасменту, що, у свою чергу, підвищує ймовірність активного реагування на нього. Крім того, особи з високим нейротизмом не будуть утримуватися від конфліктів задля збереження психологічної стабільності, а натомість реагуватимуть імпульсивно й прямо, що теж підвищує їхню готовність до протидії харасменту.

Було проведено аналіз за допомогою лінійної регресії з метою з'ясувати, які змінні (когнітивний компонент, вік та гендер) є статистично значущими предикторами мотиваційно-поведінкового компонента ставлення до харасменту, а саме твердження 18 (Якби я відчував, що мене сексуально домагаються на моєму робочому місці, я б повідомив про це керівнику або іншій авторитетній особі). Загальна модель виявилася статистично значущою ($F(4, 151) = 5.04$, $p < .001$), із коефіцієнтом детермінації $R^2 = 0.118$, що свідчить про те, що включені змінні пояснюють 11.8% варіації мотиваційно-поведінкової відповіді.

Найсуттєвішим предиктором виявився когнітивний компонент: він має позитивний і статистично значущий ефект на мотиваційно-поведінковий компонент ($\beta = 0.0712$, $SE = 0.0196$, $t = 3.623$, $p < .001$) (див. рис. 3.25). Це означає те, що чим вищий рівень обізнаності щодо харасменту, тим сильніше виражена готовність діяти або реагувати на ситуації харасменту. Обізнаність забезпечує більш точну ідентифікацію ситуацій, які є проявом сексуального домагання, включно з менш очевидними його формами, такими як небажані коментарі сексуального характеру, об'єктивація, гендерно забарвлені жарти. Також знання того, які дії відносяться до харасменту, не лише підвищує здатність до розпізнавання цього явища, але й створює підґрунтя для активної поведінкової реакції. Це дозволяє розглядати обізнаність як

ключовий фактор у формуванні профілактичної культури протидії сексуальному насильству в межах організаційного середовища.

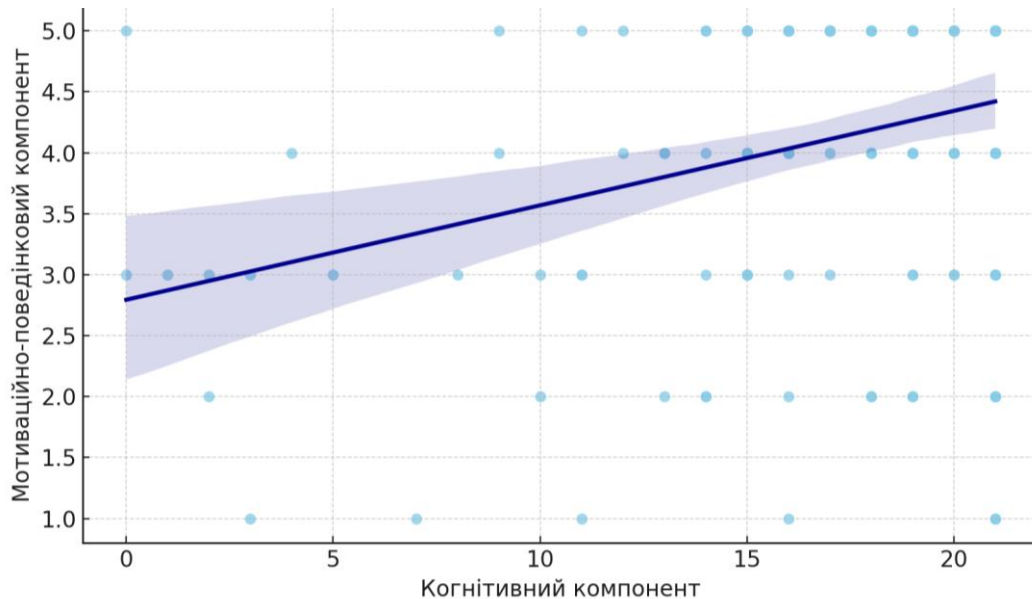


Рис. 3.25. Залежність готовності повідомляти про харасмент від когнітивної обізнаності щодо цього явища

Інші змінні, зокрема вік та гендер, не продемонстрували статистично значущого впливу. Зокрема, відмінності між віковими групами (25–40 років і від 41 порівняно з 18–24 роками) не є значущими ($p = 0.669$ та $p = 0.188$ відповідно), як і гендерний фактор ($p = 0.787$). Це може бути пояснено тим, що готовність повідомляти про харасмент значною мірою зумовлена корпоративною культурою, а не біографічними характеристиками. Тобто, як молодші, так і старші працівники, незалежно від статі, можуть однаково не бути обізнаними про механізми захисту чи мати однакові сумніви щодо ефективності скарг. Скоріше, вік та гендер є фоновими характеристиками, які слід розглядати разом із особистісними рисами, організаційними та соціальними чинниками.

Аналіз залишків і припущень моделі показав, що модель відповідає базовим статистичним вимогам: зокрема, значення VIF для когнітивного компонента становить 1.06, для віку – 1.03, а для гендеру – 1.08, що свідчить

про відсутність мультиколінеарності; статистика Дарбіна-Вотсона ($DW = 2.22$, $p = 0.172$) не вказує на автокореляцію залишків. Проте тест Шапіро-Уїлка на нормальність залишків показав статистичну значущість ($p < .001$), що свідчить про відхилення від нормального розподілу.

Таким чином, результати регресійного аналізу вказують, що єдиним статистично значущим предиктором готовності протидіяти харасменту є рівень когнітивної обізнаності в рамках цієї моделі. Зокрема, вищі показники когнітивного компонента достовірно передбачають вищий рівень мотиваційно-поведінкової готовності повідомляти про випадки сексуальних домагань. Вік і гендер не виявилися значущими факторами в цій моделі.

3.5. Практичні рекомендації для HR-спеціалістів із метою запобігання сексуальному харасменту на робочому місці

Враховуючи результати проведеного нами дослідження, можна сформулювати низку практичних рекомендацій для HR-спеціалістів, спрямованих на запобігання виникненню сексуального харасменту в організаціях.

Нами було виявлено, що одним із ключових факторів, який впливає на здатність своєчасно розпізнавати та адекватно реагувати на прояви сексуального харасменту, є рівень обізнаності щодо цього явища. Зокрема, результати дослідження показали, що чим вищий рівень обізнаності, тим сильніше виражена готовність працівників діяти у відповідь на ситуації домагання, оскільки більш точно ідентифікуються навіть найменш очевидні прояви харасменту, такі як небажані коментарі сексуального характеру, об'єктивація чи гендерно забарвлені жарти. Тому першочерговим завданням HR-спеціалістів має стати підвищення рівня обізнаності працівників щодо сутності та форм прояву сексуального харасменту.

Із метою забезпечення високої обізнаності персоналу рекомендовано запровадити регулярні просвітницькі заходи, які охоплюють:

- тренінги та лекції із з'ясуванням що таке сексуальний харасмент, які його прояви, а також зупинитися на правових аспектах цього питання;
- інтерактивні навчальні модулі з використанням кейсів, які імітують реальні робочі ситуації з потенційними проявами сексуального домагання;
- обов'язкову процедуру ознайомлення нових співробітників із політикою запобігання сексуальному насильству при прийомі на роботу.

Особливу увагу слід приділяти забезпеченню безперервності навчального процесу: періодично нагадувати та закріплювати знання про сексуальний харасмент через повторювані пости в інформаційних робочих каналах або ж за допомогою розсилки через пошту.

Зважаючи на те, що жінки продемонстрували вищий рівень обізнаності та готовність до протидії сексуальному харасменту, HR-спеціалістам доцільно активно залучати жінок до розробки та реалізації політик запобігання сексуальним домаганням в організації. Їхній досвід і чутливість до проблеми можуть слугувати цінним ресурсом для формування більш ефективних механізмів виявлення та реагування на сексуальне насильство. Водночас, важливо забезпечувати гендерно нейтральний підхід до навчання і створення політик, щоб сприяти однаковому залученню представників обох статей до формування безпечного робочого середовища.

Вікові особливості також мають бути враховані при розробці профілактичних заходів. Зокрема, результати дослідження показали, що особи віком 25-40 років виявляють більшу готовність до протидії сексуальному харасменту. Це говорить про те, що слід залучати працівників середнього віку до менторських програм, у межах яких вони можуть виступати наставниками для молодших співробітників у питаннях етичної поведінки, протидії насильству та підтримки безпечного робочого середовища. Також навчальні матеріали та інформаційні пости доцільно

адаптувати відповідно до особливостей різних вікових груп, зокрема стиль написання та приклади ситуацій.

Важливим моментом є створення умов, які б заохочували працівників повідомляти про випадки сексуального харасменту. За допомогою проведеного дослідження нами була виявлена закономірність, що особи, які стикнулися з ситуаціями сексуальних домагань, із меншою ймовірністю будуть повідомляти про інциденти, а відтак менш готові до протидії з цим явищем, тому варто формувати довірче середовище в організації. Із цією метою HR-спеціалістам рекомендується:

- запровадити доступний алгоритм подання скарг (анонімні форми, визначення уповноважених осіб, до яких можна звернутися у випадку виникнення ситуацій);

- забезпечити гарантії, що до осіб, які повідомили про випадки домагань, не буде здійснено репресій і вони не відчують дискримінації;

- організувати доступ до психологічної підтримки та консультування для постраждалих осіб;

- навчити HR-спеціалістів та відповідальних осіб навичкам емпатійного слухання, а також безоцінювально приймати звернення та етично на них реагувати.

Для ефективного запобігання випадкам сексуального харасменту важливим є також формування корпоративної культури в організаціях. HR-спеціалістам рекомендовано:

- розробити чіткі внутрішні регламенти, що визначають поняття сексуального харасменту, порядок розгляду скарг та санкції за порушення;

- регулярно переглядати політики та оновлювати їх відповідно до змін у законодавстві, а також результатів внутрішнього моніторингу випадків харасменту.

Отже, запровадження системного підходу до підвищення обізнаності працівників, врахування гендерних та вікових особливостей, забезпечення безпечних каналів для повідомлення про порушення та впровадження

політик протидії сексуальному харасменту є ключовими напрямками роботи HR-спеціалістів для запобігання сексуальному домаганню в організаціях.

Висновки до Розділу 3

Нами було здійснено аналіз психологічних особливостей ставлення до сексуального харасменту на робочому місці залежно від віку, статі, наявності досвіду, особистісних рис та виявлено певні закономірності.

На етапі обробки даних емпіричного дослідження було перевірено якість методичного інструментарію. Перевірка показала достатню узгодженість методик для проведення емпіричного дослідження, а також вектори для їх подальшого доопрацювання.

Було проаналізовано когнітивний, емоційний та мотиваційно-поведінковий компоненти ставлення до сексуального харасменту. Зокрема виявлено високий рівень обізнаності досліджуваних щодо цього явища, але все ще певні прояви Небажаної сексуальної уваги чи Гендреного домагання респонденти помилково вважають за норму. Поняття харасменту викликає негативні емоції – найбільш вираженими є гнів, відроза і презирство. На прояви Небажаної сексуальної уваги та Гендерного домагання респонденти окрім негативних емоцій реагують також здивуванням, а на ситуації Сексуального примусу найбільш домінуючою емоцією є презирство. У респондентів виявлено високу готовність протидіяти сексуальному харасменту.

Зафіксовано наявність досвіду сексуального харасменту і виявлено, що з Небажаною сексуальною увагою досліджувані особи зустрічаються значно частіше, ніж із Сексуальним примусом.

Знайдено гендерні та вікові відмінності в ставленні до сексуального харасменту, зокрема жінки показали вищий рівень обізнаності, мають більшу готовність до боротьби з цим явищем та більш негативно емоційно реагують. Чоловіки ж виявляли більше позитивних емоцій у відповідь на ситуації

сексуального харасменту. Вікова група 25-40 років виявила більшу готовність протидіяти сексуальному харасменту в порівнянні з іншими віковими групами, особи віком 25-40 показали більш негативне ставлення до самого поняття, а ситуація Сексуального примусу викликала в осіб 18-24 вищий рівень позитивних емоцій. Особи віком від 41 року частіше стикалися із сексуальним харасментом на робочому місці в порівнянні з іншими віковими групами.

Виявлено зв'язки між досвідом, особистісними рисами та ставленням до харасменту. Особи, які потерпали від цього явища, із меншою вірогідністю будуть про нього повідомляти. Досвід харасменту викликає тривожно-депресивні емоції на ситуації Сексуального примусу. Особи з відкритістю до нового досвіду та емоційно стабільні частіше зазнають сексуальних домагань, а дружелюбні та емоційно стабільні особи більш точно розпізнають харасмент. Чим вищий рівень обізнаності щодо харасменту, тим менше позитивних та більше негативних емоцій буде виникати у відповідь на це явище. Більш інтенсивні негативні реакції та нейротизм пов'язані з більшою готовністю до боротьби з сексуальним харасментом.

Регресійний аналіз дозволив з'ясувати, що найбільш визначальним фактором, який впливає на те, чи буде людина повідомляти про харасмент, є обізнаність щодо цього явища.

ВИСНОВКИ

У результаті проведеного дослідження було виявлено особливості ставлення до сексуального харасменту на робочому місці в залежності від вікових та гендерних відмінностей, наявності досвіду та особистісних рис, а також знайдено фактор, який значною мірою впливає на готовність до протидії цьому явищу.

Для досягнення поставленої мети дослідження виконано такі завдання:

1. Здійснено аналіз проблеми сексуального харасменту за допомогою наукових джерел (зокрема англomовних). Харасмент є формою професійної дискримінації, що проявляється через небажану сексуалізовану поведінку або гендерні упередження, створюючи ворожу атмосферу в колективі. Найчастіше він спрямований проти жінок, що свідчить про гендерну асиметрію. Найвпливовішою є класифікація Фіцджеральд, яка виокремлює три форми харасменту: Небажану сексуальну увагу, Гендерні домагання та Сексуальний примус. Визначено низку моделей, які пояснюють природу цього явища, зокрема організаційну, адже саме організаційний клімат є ключовим чинником його виникнення. Харасмент має серйозні психологічні та соціальні наслідки як для жертв, так і для організацій. Це складне явище потребує системного підходу до запобігання та формування нульової толерантності в робочому середовищі.

2. Розроблено загальну методологічну схему дослідження ставлення до сексуального харасменту на робочому місці. Згідно з метою та завданнями було підбрано методологічний інструментарій. Зокрема, було використано короткий п'ятифакторний опитувальник особистості TIPI-UKR М. Б. Кліманської та І. І. Галецької, Опитувальник обізнаності щодо сексуального харасменту на основі статті О'Гейр та О'Доног'ю (1998) «Sexual harassment: Identifying risk factors», Шкалу диференціальних емоцій (Differential Emotions Scale - DES) К. Ізарда (для оцінки емоційного ставлення до самого явища харасменту та чотирьох ситуацій з різними формами харасменту), Шкалу дій

та установок (Sexual Harassment Reporting Attitudes Scale - SHRAS) авторів Б. Цезаріо, Е. Паркс-Стамм та М. Тургут, а також Анкету досвіду сексуального харасмента (Sexual Experiences Questionnaire – SEQ) Л. Фіцджеральд. Сформовано вибірку з 156 респондентів різного віку та статі. Аналіз даних було виконано за допомогою програми Jamovi, використовувалися описові статистики, аналіз надійності та узгодженості з коефіцієнтом альфа Кронбаха, U-критерій Манна-Уїтні, однофакторний дисперсійний, конфірматорний факторний, кореляційний, лінійний регресійний аналіз.

3. У межах дослідження проаналізовано когнітивний, емоційний та мотиваційно-поведінковий компоненти ставлення до сексуального харасменту. Встановлено високий рівень обізнаності респондентів щодо цього явища, однак деякі прояви Небажаної сексуальної уваги та Гендерного домагання досі сприймаються як допустимі. Поняття харасменту викликає переважно негативні емоції — зокрема, гнів, відразу й презирство; ситуації Сексуального примусу супроводжуються домінуванням презирства, а інші форми харасменту викликають також здивування. Зафіксовано високий рівень готовності респондентів протидіяти харасменту. Досліджувані особи частіше стикалися з Небажаною сексуальною увагою, ніж із Сексуальним примусом.

Виявлено гендерні та вікові відмінності: жінки краще обізнані, частіше негативно реагують емоційно та більш готові до боротьби з харасментом, тоді як чоловіки демонструють більше позитивних емоцій у відповідь на такі ситуації.

Виявлено ряд вікових відмінностей у ставленні до харасменту. Вікова група 25-40 років виявила вищу готовність до протидії та більш негативно ставиться до самого поняття харасменту. Молодші респонденти (18–24) мали більше позитивних емоцій у відповідь на Сексуальний примус, а найстарша вікова група (41+) частіше зазнавала домагань на робочому місці.

Встановлено зв'язок між особистісними рисами та досвідом харасменту: відкритість і емоційна стабільність пов'язані з більшою

вірогідністю стикнутися з домаганнями, а дружелюбність та емоційна стабільність — із точнішим розпізнаванням ситуацій харасменту. Вищий рівень обізнаності корелює з більш негативними та менш позитивними емоційними реакціями, а також із більшою готовністю до протидії.

Виявлено, що ключовим чинником, який впливає на готовність протидіяти харасменту, є рівень обізнаності щодо цього явища, тож для запобігання організаціям варто проводити просвітницькі заходи.

4. Спираючись на результати нашого емпіричного дослідження, було розроблено практичні рекомендації для HR-спеціалістів із метою запобігання випадкам сексуального харасменту в організаціях. Слід системно підвищувати рівень обізнаності працівників щодо явища харасменту, його форм прояву через регулярні лекції, тренінги та інформаційні пости. Важливо залучати жінок і працівників вікової групи 25-40 років до розробки профілактичних заходів через їхню більшу готовність до протидії. Необхідно створити безпечні канали для повідомлення про випадки сексуальних домагань, гарантувати захист від репресій, а також формувати корпоративну культуру шляхом розробки чітких внутрішніх процедур і санкцій за порушення.

Перспективними напрямками дослідження може стати більш глибоке вивчення ставлення українців до сексуального харасменту на робочому місці з метою формування відповідної корпоративної культури для зменшення поширеності інцидентів сексуальних домагань.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Бурка А. В. (2024). Онлайн харасмент у трудових відносинах. Аналітичне-порівняльне правознавство. ДВНЗ «УжНУ», Ужгород, 2024, 5, 361-365.
2. Бутинська Р. (2023). Харасмент як вид гендерної дискримінації у сфері праці. Науковий вісник Ужгородського університету: серія: Право 1 (80), 283-288.
3. Верховна Рада України. (2015). Закон України про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (№ 2866-VI). Законодавчий портал Верховної Ради України. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
4. Загоруй, Л. М., & Загоруй, І. С. (2023). Харасмент як вид гендерної дискримінації. Вісник Луганського навчально-наукового інституту імені Е.О. Дідоренка, (2), 34–45. <https://doi.org/10.33766/2524-0323.102.34-45>
5. Кліманська, М. Б., & Галецька, І. І. (2019). Українська адаптація короткого п'ятифакторного опитувальника особистості ТІРІ (ТІРІ-UKR). Психологічний часопис, (5, № 9), 57-74.
6. Ковальчук, А. (2021). Теоретичні основи поняття «ставлення особистості до дійсності». Вісник післядипломної освіти: зб. наук. пр. Сер. Соціальні та поведінкові науки. Сер. Управління та адміністрування ПОЧАТОК, 15(44), 65-77.
7. Antecol, H., & Cobb-Clark, D. (2003). Does sexual harassment training change attitudes? A view from the federal level. *Social Science Quarterly*, 84(4), 826-842.
8. Baird, C., Bensko, N., Bell, P., & Viney, W. (1995). Gender influence on perceptions of hostile environment sexual harassment. *Psychological Reports*, 77, 79-82.
9. Barak, A. (1997). Cross-cultural perspectives on sexual harassment.
10. Barak, A., Fisher, W. A., & Houston, S. (1992). Individual Difference Correlates of the Experience of Sexual Harassment Among Female University Students 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 22(1), 17-37.

11. Barling, J., Dekker, I., Loughlin, C. A., Kevin Kelloway, E., Fullagar, C., & Johnson, D. (1996). Prediction and replication of the organizational and personal consequences of workplace sexual harassment. *Journal of Managerial psychology*, 11(5), 4-25.
12. Barling, J., Rogers, A. G., & Kelloway, E. K. (2001). Behind closed doors: in-home workers' experience of sexual harassment and workplace violence. *Journal of occupational health psychology*, 6(3), 255.
13. Bem, S. L. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of consulting and clinical psychology*, 42(2), 155.
14. Bergman, M. E., & Drasgow, F. (2003). Race as a moderator in a model of sexual harassment: An empirical test. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(2), 131.
15. Brase, G. L., & Miller, R. L. (2001). Differences in the perception of and reasoning about quid pro quo sexual harassment. *Psychology, Evolution & Gender*, 3(3), 241-264.
16. Buss, D. M. (1989). Sex differences in human mate preferences: Evolutionary hypotheses tested in 37 cultures. *Behavioral and brain sciences*, 12(1), 1-14.
17. Cesario, B., Parks-Stamm, E., & Turgut, M. (2018). Initial assessment of the psychometric properties of the Sexual Harassment Reporting Attitudes Scale. *Cogent Psychology*, 5(1), 1517629.
18. Cortina, L. M., & Areguin, M. A. (2021). Putting people down and pushing them out: Sexual harassment in the workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8(1), 285-309.
19. Cortina, L. M., & Wasti, S. A. (2005). Profiles in coping: responses to sexual harassment across persons, organizations, and cultures. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 182.
20. Dansky, B. S., & Kilpatrick, D. G. (1997). Effects of sexual harassment.
21. De Haas, S., Timmerman, G., & Höing, M. (2009). Sexual harassment and health among male and female police officers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 390.

22. Equal Employment Opportunity Commission. (1980). Guidelines on discrimination because of sex (Sect. 1604.11). *Federal Register*, 45, 74676–74677.
23. Farley, L. (1978). *Sexual shakedown: The sexual harassment of women on the job*.
24. Finch, D. M. (2002). *Rater personality and judgments of sexual harassment* (Doctoral dissertation, University of Georgia).
25. Fitness, J. (2000). Anger in the workplace: an emotion script approach to anger episodes between workers and their superiors, co-workers and subordinates. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 21(2), 147-162.
26. Fitzgerald, L. F., & Cortina, L. M. (2018). *Sexual harassment in work organizations: A view from the 21st century*.
27. Fitzgerald, L. F., & Ormerod, A. J. (1991). Perceptions of sexual harassment: The influence of gender and academic context. *Psychology of women quarterly*, 15(2), 281-294.
28. Fitzgerald, L. F., & Shullman, S. L. (1993). Sexual harassment: A research analysis and agenda for the 1990s. *Journal of Vocational Behavior*, 42(1), 5-27.
29. 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.
30. Fitzgerald, L. F., Shullman, S. L., Bailey, N., Richards, M., Swecker, J., Gold, Y., ... & Weitzman, L. (1988). The incidence and dimensions of sexual harassment in academia and the workplace. *Journal of vocational behavior*, 32(2), 152-175.
31. Fitzgerald, L. F., Swan, S., & Fischer, K. (1995). Why didn't she just report him. The psychological and legal implications of women's responses to sexual harassment. *Journal of Social issues*, 51(1), 117-138.
32. Gangestad, S. W., & Simpson, J. A. (1990). Toward an evolutionary history of female sociosexual variation. *Journal of personality*, 58(1), 69-96.

33. Gelfand, M. J., Fitzgerald, L. F., & Drasgow, F. (1995). The structure of sexual harassment: A confirmatory analysis across cultures and settings. *Journal of vocational behavior*, 47(2), 164-177.
34. Glomb, T. M., Richman, W. L., Hulin, C. L., Drasgow, F., Schneider, K. T., & Fitzgerald, L. F. (1997). Ambient sexual harassment: An integrated model of antecedents and consequences. *Organizational behavior and human decision processes*, 71(3), 309-328.
35. Gruber, J. (2003). Sexual harassment in the public sector.
36. Gruber, J. E. (1992). A typology of personal and environmental sexual harassment: Research and policy implications for the 1990s. *Sex Roles*, 26, 447-464.
37. Gruber, J. E., & Smith, M. D. (1995). Women's responses to sexual harassment: A multivariate analysis. *Basic and applied social psychology*, 17(4), 543-562.
38. Gupta, D., & Garg, J. (2020). Sexual harassment at workplace. *International Journal of Legal Science and Innovation*.
39. Gutek, B. A. (1985). *Sex and the workplace: The Impact of Sexual Behavior and Harassment on Women, Men, and Organizations*.
40. 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.
41. Hanisch, K. A., Hulin, C. L., & Roznowski, M. (1998). The importance of individuals' repertoires of behaviors: The scientific appropriateness of studying multiple behaviors and general attitudes. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 19(5), 463-480.
42. Hardies, K. (2019). Personality, social norms, and sexual harassment in the workplace. *Personality and individual differences*, 151, 109496.
43. Harned, M. S., & Fitzgerald, L. F. (2002). Understanding a link between sexual harassment and eating disorder symptoms: A mediational analysis. *Journal of Consulting and Clinical psychology*, 70(5), 1170.

44. Ho, I. K., Dinh, K. T., Bellefontaine, S. A., & Irving, A. L. (2012). Sexual harassment and posttraumatic stress symptoms among Asian and White women. *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*, 21(1), 95-113.
45. Hulin, C. L., Fitzgerald, L. F., & Drasgow, F. (1996). Organizational influences on sexual harassment. In *Sexual harassment in the workplace: Perspectives, frontiers, and response strategies* (pp. 127-150). SAGE Publications, Inc..
46. Izard, C. E. (1977). Differential emotions theory. In *Human emotions* (pp. 43-66). Boston, MA: Springer US.
47. Konik, J., & Cortina, L. M. (2008). Policing gender at work: Intersections of harassment based on sex and sexuality. *Social Justice Research*, 21, 313–337.
48. Konrad, A. M., & Gutek, B. A. (1986). Impact of work experiences on attitudes toward sexual harassment. *Administrative Science Quarterly*, 422-438.
49. Langhout, R. D., Bergman, M. E., Cortina, L. M., Fitzgerald, L. F., Drasgow, F., & Williams, J. H. (2005). Sexual harassment severity: Assessing situational and personal determinants and outcomes 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 35(5), 975-1007.
50. Lengnick-Hall, M. L. (1995). Sexual harassment research: A methodological critique. *Personnel Psychology*, 48(4), 841-864.
51. Leskinen, E. A., & Cortina, L. M. (2014). Dimensions of disrespect: Mapping and measuring gender harassment in organizations. *Psychology of Women Quarterly*, 38, 107–123.
52. Lim, S., & Cortina, L. M. (2005). Interpersonal mistreatment in the workplace: the interface and impact of general incivility and sexual harassment. *Journal of applied psychology*, 90(3), 483.
53. Littler- Bishop, S., Seidler- Feller, D., & Opaluch, R. E. (1982). Sexual harassment in the workplace as a function of initiator's status: The case of airline personnel. *Journal of Social Issues*, 38(4), 137-148.
54. Lonsway, K. A., Paynich, R., & Hall, J. N. (2013). Sexual harassment in law enforcement: Incidence, impact, and perception. *Police Quarterly*, 16(2), 177-210.

55. Lundberg-Love, P., & Marmion, S. (2003). Sexual harassment in the private sector.
56. MacKinnon, C. A., & MacKinnon, C. A. (1979). Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination (Vol. 19). Yale University Press.
57. Magley, V. J., Cortina, L. M., & Kath, L. (2005, August). Stress, withdrawal, and gender in the context of sexual harassment: A longitudinal analysis. In annual meeting of the American Psychological Association, Washington, DC.
58. Magley, V. J., Hulin, C. L., Fitzgerald, L. F., & DeNardo, M. (1999). Outcomes of self-labeling sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 390.
59. Magley, V. J., Waldo, C. R., Drasgow, F., & Fitzgerald, L. F. (1999). The impact of sexual harassment on military personnel: Is it the same for men and women?. *Military Psychology*, 11(3), 283-302.
60. O'Connell, C. E., & Korabik, K. (2000). Sexual harassment: The relationship of personal vulnerability, work context, perpetrator status, and type of harassment to outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 56(3), 299-329.
61. O'hare, E. A., & O'donohue, W. (1998). Sexual harassment: Identifying risk factors. *Archives of sexual behavior*, 27, 561-580.
62. Palmer, C. T. (1988). Twelve reasons why rape is not sexually motivated: A skeptical examination. *Journal of Sex Research*, 25(4), 512-530.
63. Parker, S. K., & Griffin, M. A. (2002). What is so bad about a little name-calling? Negative consequences of gender harassment for overperformance demands and distress. *Journal of occupational health psychology*, 7(3), 195.
64. Perper, T., & Weis, D. L. (1987). Proceptive and rejective strategies of US and Canadian college women. *Journal of Sex Research*, 23(4), 455-480.
65. Pina, A., Gannon, T. A., & Saunders, B. (2009). An overview of the literature on sexual harassment: Perpetrator, theory, and treatment issues. *Aggression and violent behavior*, 14(2), 126-138.
66. Piotrkowski, C. S. (1998). Gender harassment, job satisfaction, and distress among employed white and minority women. *Journal of occupational health psychology*, 3(1), 33.

- 67.Powell, G. N. (1986). Effects of sex role identity and sex on definitions of sexual harassment. *Sex roles*, 14, 9-19.
- 68.Pryor, J. B. (1987). Sexual harassment proclivities in men. *Sex Roles*, 17, 269-290.
- 69.Pryor, J. B. (1995). The psychological impact of sexual harassment on women in the US military. *Basic and applied social psychology*, 17(4), 581-603.
- 70.Pryor, J. B., & Stoller, L. M. (1994). Sexual cognition processes in men high in the likelihood to sexually harass. *Personality and social psychology bulletin*, 20(2), 163-169.
- 71.Pryor, J. B., LaVite, C. M., & Stoller, L. M. (1993). A social psychological analysis of sexual harassment: The person/situation interaction. *Journal of vocational behavior*, 42(1), 68-83.
- 72.Quinn, R. E. (1977). Coping with cupid: The formation, impact, and management of romantic relationships in organizations. *Administrative Science Quarterly*, 30-45.
- 73.Raver, J. L., & Gelfand, M. J. (2005). Beyond the individual victim: Linking sexual harassment, team processes, and team performance. *Academy of Management Journal*, 48(3), 387-400.
- 74.Reed, M. E., Collinsworth, L. L., & Fitzgerald, L. F. (2005). There's no place like home: Sexual harassment of low income women in housing. *Psychology, Public Policy, and Law*, 11(3), 439.
- 75.Rospenda, K. M., Fujishiro, K., Shannon, C. A., & Richman, J. A. (2008). Workplace harassment, stress, and drinking behavior over time: Gender differences in a national sample. *Addictive behaviors*, 33(7), 964-967.
- 76.Rotundo, M., Nguyen, D. H., & Sackett, P. R. (2001). A meta-analytic review of gender differences in perceptions of sexual harassment. *Journal of applied psychology*, 86(5), 914.
- 77.Saal, F. E., Johnson, C. B., & Weber, N. (1989). Friendly or sexy?: It may depend on whom you ask. *Psychology of Women Quarterly*, 13(3), 263-276.

- 78.Savoie, D., & Larouche, V. (1990). Le harcèlement sexuel au travail: Résultats de deux études québécoises. *Relations industrielles*, 45(1), 38-62.
- 79.Schneider, K. T. (1996). Bystander stress: The effect of organizational tolerance of sexual harassment on victims' coworkers. University of Illinois at Urbana-Champaign.
- 80.Schneider, K. T., Swan, S., & Fitzgerald, L. F. (1997). Job-related and psychological effects of sexual harassment in the workplace: empirical evidence from two organizations. *Journal of applied Psychology*, 82(3), 401.
- 81.Shupe, E. I., Cortina, L. M., Ramos, A., Fitzgerald, L. F., & Salisbury, J. (2002). The incidence and outcomes of sexual harassment among Hispanic and non-Hispanic white women: A comparison across levels of cultural affiliation. *Psychology of Women Quarterly*, 26(4), 298-308.
- 82.Stockdale, M. S. (1993). The Role of sexual misperceptions of women' s friendliness in an emerging theory of sexual harassment. *Journal of Vocational Behavior*, 42(1), 84-101.
- 83.Studd, M. V., & Gattiker, U. E. (1991). The evolutionary psychology of sexual harassment in organizations. *Ethology and Sociobiology*, 12(4), 249-290.
- 84.Tangri, S. S., Burt, M. R., & Johnson, L. B. (1982). Sexual harassment at work: Three explanatory models. *Journal of social Issues*, 38(4), 33-54.
- 85.Tangri, S. S., Burt, M. R., & Johnson, L. B. (1982). Sexual harassment at work: Three explanatory models. *Journal of social Issues*, 38(4), 33-54.
- 86.Terpstra, D. E., & Baker, D. D. (1986). Psychological and demographic correlates of perceptions of sexual harassment. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 112(4), 459-478.
- 87.Thacker, R. A., & Gohmann, S. F. (1993). Male/female differences in perceptions and effects of hostile environment sexual harassment: "Reasonable" assumptions?. *Public Personnel Management*, 22(3), 461-472.
- 88.Thornhill, N. W., & Thornhill, R. (1990). An evolutionary analysis of psychological pain following rape:: I. The effects of victim's age and marital status. *Ethology and Sociobiology*, 11(3), 155-176.

89. Thornhill, R., & Thornhill, N. W. (1983). Human rape: An evolutionary analysis. *Ethology and sociobiology*, 4(3), 137-173.
90. Till, F. J. (1980). *Sexual harassment: A report on the sexual harassment of students*. US Department of Education.
91. Wasti, S. A., Bergman, M. E., Glomb, T. M., & Drasgow, F. (2000). Test of the cross-cultural generalizability of a model of sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 766.
92. Welsh, S. (1999). Gender and sexual harassment. *Annual review of sociology*, 25(1), 169-190.
93. Williams, C. W., Brown, R. S., Lees-Haley, P. R., & Price, J. R. (1995). An Attributional (Causal Dimensional) Analysis of Perceptions of Sexual Harassment 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 25(13), 1169-1183.
94. Willness, C. R., Steel, P., & Lee, K. (2007). A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel psychology*, 60(1), 127-162.
95. Woodzicka, J. A., & LaFrance, M. (2005). The effects of subtle sexual harassment on women's performance in a job interview. *Sex Roles*, 53, 67-77.

ДОДАТКИ

Додаток А

Твердження до опитувальника «TIPI-UKR»

№	Я бачу себе як людину, яка є...	Фактор
1.	Товариська, активна	Екстраверсія
2.	Критична, конфліктна*	Дружелюбність
3.	Сумлінна, дисциплінована	Добросовісність
4.	Тривожна, схильна перейматися*	Емоційна стабільність
5.	Відкрита до нового, різностороння	Відкритість новому досвіду
6.	Стримана, тиха*	Екстраверсія
7.	Тактовна, співчутлива, приязна	Дружелюбність
8.	Неорганізована, легковажна*	Добросовісність
9.	Спокійна, емоційно стабільна	Емоційна стабільність
10.	Не любить змін і пошуку нових рішень*	Відкритість новому досвіду

Додаток Б

Твердження до опитувальника на виявлення когнітивного компонента
ставлення до сексуального харасменту

№	Твердження
1.	Дотики, які викликають дискомфорт
2.	Сексистські жарти
3.	Натяки на швидке підвищення в обмін на сексуальну згоду
4.	Небажана сексуальна увага (роздивляння з ніг до голови)
5.	Матеріали з сексуальним підтекстом на робочому місці (картинки, меми)
6.	Обговорення сексуального життя
7.	Спроби встановити сексуальні стосунки, незважаючи на відмову
8.	Погрози погіршити становище на роботі через відмову в сексуальному контакті
9.	Небажані погладжування
10.	Коментарі сексуального характеру щодо зовнішності чи одягу
11.	Зневажливе ставлення через стать
12.	Наполегливі запрошення на побачення
13.	Страх, що за відмову від сексуального контакту до вас ставитимуться погано
14.	Сексистські висловлювання щодо кар'єрних можливостей
15.	Небажані спроби сексуального контакту, що призводили до фізичного опору
16.	Створення відчуття, що для хорошого ставлення необхідно погодитися на сексуальний контакт
17.	Нерівні умови праці через стать
18.	Швидке підвищення в обмін на сексуальний контакт
19.	Навмисне створення ситуацій для фізичного контакту (перебування надто близько, блокування проходу)
20.	Погане ставлення через відмову в сексуальному контакті
21.	Настирливі повідомлення сексуального характеру

Додаток В

Опис ситуацій для виявлення емоційного компонента ставлення до
сексуального харасменту

№	Опис ситуацій	Форма харасменту
1.	<i>Ви працюєте в офісі. Інколи ви помічаєте, що колега протилежної статі витріщається на вас, роздивляючись із голови до ніг, знаходить приводи підійти до вашого робочого місця, «випадково» торкається вашої руки.</i>	Небажана сексуальна увага
2.	<i>Ви працюєте дистанційно. Одного разу колега протилежної статі надіслав у робочий чат мем із сексуальним підтекстом. А сьогодні, переглянувши ваші фотографії в соцмережах, написав, що вам краще відмовитися від одягу оверсайз, бо гріх ховати таке тіло!</i>	Гендерне домагання
3.	<i>Ви знаходитесь на випробувальному терміні в компанії мрії. Керівник протилежної статі натякає, що у вас мало шансів залишитися на посаді, проте якщо ви погодитесь «неформально поспілкуватися», то гарантовано посада буде вашою.</i>	Сексуальний примус (Соціальний обмін)
4.	<i>Ви відпочиваєте на корпоративі. Усі пішли танцювати, а ви залишилися наодинці з вашим керівником протилежної статі. Керівник наполегливо запрошує продовжити вечір вдома і говорить, що в разі відмови переведе вас на менш оплачувану позицію, а об'єктивні причини для цього дуже постарасться віднайти.</i>	Сексуальний примус (Погроза)

Додаток Д

Шкала дій та установок щодо сексуального харасменту

№	Твердження
1.	Якщо хтось піддається сексуальним домаганням на робочому місці, ця особа має повідомити про це керівнику.
2.	Повідомлення про сексуальні домагання на робочому місці є ефективним способом подолання проблеми.
3.	Людина, яка повідомляє про сексуальні домагання на робочому місці, просто балаболка.*
4.	Повідомлення про сексуальні домагання на робочому місці створює нові проблеми для всіх.*
5.	Люди не повинні боятися повідомляти про сексуальні домагання на своїх робочих місцях.
6.	Замість того, щоб мати справу зі звітами про сексуальні домагання, краще керівники займалися б чимось важливішим.*
7.	Проблеми сексуальних домагань на робочому місці залишаються, навіть якщо люди повідомлятимуть про них.*
8.	Люди, які є свідками сексуальних домагань на робочому місці, навіть якщо самі не зазнають домагань, усе одно повинні повідомляти про це.
9.	Керівники повинні дуже серйозно ставитися до повідомлень про сексуальні домагання на робочому місці.
10.	Людина, яка повідомляє про сексуальні домагання на робочому місці, не повинна боятися втратити роботу через це.
11.	Загалом повідомлення про сексуальні домагання на роботі не приносять користі.*
12.	Повідомлення про сексуальні домагання на робочому місці тільки погіршує проблему.*
13.	Повідомлення про сексуальні домагання призводить до ворожнечі на робочому місці.*
14.	Працівник має право повідомити про сексуальні домагання на робочому місці свого керівника.
15.	Повідомляти про сексуальні домагання на робочому місці – це марна трата часу.*
16.	Люди, які повідомляють про сексуальні домагання на робочому місці, ризикують отримати осуд із боку своїх колег.*
17.	Люди, які повідомляють про сексуальні домагання на робочому місці, зазвичай потрапляють у біду через це.*
18.	Якби я відчував, що мене сексуально домагаються на моєму робочому місці, я б повідомив про це керівнику або іншій авторитетній особі.

Додаток Е

Твердження до опитувальника на виявлення досвіду сексуального
харасменту

№	Твердження
1.	Ваш колега/керівник розповідав непристойні історії.
2.	Ваш колега/керівник намагався обговорити секс.
3.	Ваш колега/керівник проявляв небажану сексуальну увагу.
4.	Ваш колега/керівник витріщався на вас, роздивляючись із голови до ніг.
5.	Ваш колега/керівник робив спроби вступити в статевий зв'язок.
6.	Ваш колега/керівник неодноразові запрошував випити, повечеряти, незважаючи на відмову.
7.	Ваш колега/керівник торкався таким чином, що ви відчували дискомфорт.
8.	Ваш колега/керівник змушував погоджуватися на його умови, щоб до вас добре ставилися.
9.	Ваш колега/керівник викликав побоювання щодо можливого поганого ставлення у разі відмови.
10.	Ваша відмова призвела до негативних наслідків у роботі.

Додаток Ж

Факторне навантаження пунктів в опитувальнику, що досліджує когнітивний
КОМПОНЕНТ

№ твердження	оцінка	стандартна помилка	факторні навантаження	р	стандартна оцінка
1	0.134	0.019	6.949	0	0.5242
2	0.145	0.038	3.853	0	0.3061
3	0.173	0.016	10.767	0	0.7425
4	0.198	0.034	5.890	0	0.4537
5	0.136	0.038	3.557	0	0.2836
6	0.031	0.041	0.754	0.451	0.0613
7	0.187	0.016	12.065	0	0.8030
8	0.230	0.016	14.400	0	0.8973
9	0.248	0.017	14.377	0	0.8964
10	0.151	0.036	4.231	0	0.3348
11	0.225	0.034	6.569	0	0.4995
12	0.150	0.036	4.222	0	0.3342
13	0.223	0.030	7.513	0	0.5599
14	0.208	0.035	5.922	0	0.4559
15	0.251	0.016	15.650	0	0.9408
16	0.259	0.023	11.097	0	0.7582
17	0.189	0.039	4.744	0	0.3799
18	0.260	0.022	11.881	0	0.7952
19	0.256	0.023	10.908	0	0.7495
20	0.248	0.020	12.413	0	0.8180
21	0.252	0.018	14.018	0	0.8831

Додаток 3

Факторне навантаження пунктів в опитувальнику, що досліджує
мотиваційно-поведінковий компонент

№ твердження	оцінка	стандартна помилка	факторні навантаження	р	стандартна оцінка
1	0.686	0.074	9.34	0	0.690
2	0.701	0.100	7.03	0	0.548
3	-0.457	0.062	-7.35	0	-0.570
4	-0.565	0.104	-5.46	0	-0.449
5	0.476	0.052	9.20	0	0.686
6	-0.702	0.091	-7.70	0	-0.595
7	-0.372	0.105	-3.53	0	-0.298
8	0.633	0.095	6.66	0	0.526
9	0.508	0.061	8.32	0	0.638
10	0.307	0.069	4.45	0	0.370
11	-0.542	0.096	-5.64	0	-0.461
12	-0.554	0.085	-6.54	0	-0.522
13	-0.417	0.098	-4.28	0	-0.359
14	0.623	0.059	10.60	0	0.759
15	-0.586	0.078	-7.49	0	-0.582
16	-0.246	0.109	-2.25	0.024	-0.192
17	-0.245	0.104	-2.36	0.018	-0.201
18	0.707	0.088	8.04	0	0.614

Додаток И

Факторне навантаження пунктів в опитувальнику для виявлення досвіду
сексуального харасменту

Фактор	№ питання	оцінка	стандартна помилка	факторні навантаження	p	стандартна оцінка
Небажана сексуальна увага	1	0.208	0.0415	5.01	0	0.426
	2	0.273	0.0407	6.70	0	0.551
	3	0.350	0.0378	9.27	0	0.715
	4	0.294	0.0401	7.32	0	0.591
	5	0.258	0.0301	8.58	0	0.671
	6	0.272	0.0349	7.78	0	0.621
	7	0.284	0.0385	7.38	0	0.593
Сексуальний примус	8	0.227	0.0259	8.76	0	0.708
	9	0.193	0.0247	7.83	0	0.635
	10	0.235	0.0235	9.99	0	0.795