

# آزار جنسی؛ ابزار تداوم نابرابری قدرت در فضای کاری (مطالعه تجربه زنان مدیر میانی در شرکت‌های زیرمجموعه وزارت صمت)

مقاله علمی پژوهشی

شیرین دانشگر<sup>۱</sup>، منصور حقیقتیان<sup>۲</sup>، سیدناصر حجازی<sup>۳</sup>

شناسه پژوهشگر (آرکید): ۰۰۰۹-۰۰۰۳-۸۲۱۷-۰۵۴۷

شناسه پژوهشگر (آرکید): ۰۰۰۰-۰۰۰۱-۶۲۱۶-۵۰۹۵

شناسه پژوهشگر (آرکید): ۰۰۰۰-۰۰۰۳-۱۹۹۴-۱۴۳۶

## چکیده

امروزه موضوع آزار جنسی زنان در محیط کار به‌انحاء مختلف و در اکثر کشورها با درجاتی متفاوت دیده می‌شود. به نظر می‌رسد از آنجاکه زنان مدیر میانی سقف شیشه‌ای را در سازمان‌ها شکسته و به تبع آن باعث ایجاد تغییراتی در توزیع قدرت سازمانی شده‌اند، به شیوه‌ای متفاوت از زنان پائین دست مورد آزار جنسی قرار می‌گیرند. در همین راستا در پژوهش حاضر تلاش شد روایت دقیقی از تجربه‌های آزار جنسی زنان مدیر میانی پس از ارتقا و ارتباط آن با تغییر ساختار قدرت سازمانی به دست آید. برای رسیدن به این مطلوب، با ۵۱ نفر از زنان مدیر میانی در سازمان‌های تولیدی زیرمجموعه وزارت صمت به شیوه‌ای پدیدارشناسانه (توصیفی) مصاحبه عمیق انجام شد و تجربه‌های این زنان با نگاهی به نظریات جامعه‌پذیری، نابرابری جنسیتی، آزار جنسی و قدرت مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که سازمان‌ها از طریق مواردی چون پنهان‌کاری مردان مدیر در وجود برخی از امکانات برای مدیران، ایجاد محیط کار و دفتر متفاوت با مدیران مرد، دخالت در امور اداری از سمت سایر همکاران و ممانعت از حضور زنان در شبکه‌های مدیران هم‌رده، سعی در حفظ ساختار قدرت پیشین دارند. همچنین، زنان مدیر میانی با آشکالی متفاوت از آزار جنسی از جمله کنایه شنیدن از دیگر مردان و زنان درباره چگونگی مدیر شدن، کمتر شدن آزارهای جنسی آشکار و ناتوانی بیشتر در اعتراض به آزارهای جنسی روبه‌رو می‌شوند.

واژگان کلیدی: نابرابری جنسیتی، سقف شیشه‌ای، آزار جنسی، زنان مدیر میانی، قدرت.

۱. دانشجوی دکتری، گروه جامعه‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی دهقان، اصفهان، ایران/ shirindaneshgar@yahoo.com

۲. دانشیار گروه جامعه‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی دهقان، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول)/ Haghghat@dehaghan.ac.ir

۳. استادیار گروه جامعه‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی دهقان، اصفهان، ایران/ Hejazi@dehaghan.ac.ir



تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۷/۳۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۰/۹



دوفصلنامه مسائل اجتماعی ایران، سال چهاردهم، شماره ۲، پاییز و زمستان ۱۴۰۲، صفحات ۱۲۹ تا ۱۶۴

ISSN: 2476-6933/ © Kharazmi University

# Sexual Harassment as an Unequal Power in Workplace: (Study of the Experience of Middle Manager Women in Companies under the Ministry of Industry, Mines and Trade)

**Shirin Daneshgar**

PHD student, Faculty of Sociology, Islamic Aazad University, Dehaghan branch, Iran.  
(shirindaneshgar@yahoo.com)

**Mansour Haghghatian (corresponding author)**

Corresponding Author, Associate Professor of Sociology at Islamic Aazad University,  
Dehaghan branch, Iran (Haghghatian@dehaghan.ac.ir)

**Seyed Naser Hejazi**

Assistant Professor of Sociology at Islamic Aazad University, Dehaghan branch, Iran. (Hejazi@dehaghan.ac.ir)

Research Article

## Abstract

Today, the issue of sexual harassment of women in the workplace is seen in different ways and in most countries with different degrees. It seems that middle management women in organizations are sexually harassed in a different way than low-level women because they have broken the glass ceiling and caused changes in the distribution of organizational power. In this regard, in this research, an attempt was made to obtain a detailed account of the experiences of sexual harassment of middle manager women after promotion and its relationship with the change in the organizational power structure. In order to achieve this goal, an in-depth interview was conducted with 15 female middle managers in production organizations under the ministry of privacy in a phenomenological (descriptive) manner and the experiences of these women with a view to the theories of socialization, gender inequality, sexual harassment and power was analyzed. The results of this research show that organizations through things such as the concealment of male managers in the presence of some facilities for managers, creating a work environment and office different from male managers, interference in administrative affairs from other colleagues and preventing the presence of women in the network Managers of the same rank try to maintain the previous power structure. Also, women middle managers face different forms of sexual harassment. Among them: the irony of hearing from other men and women about how to become a manager, less overt sexual harassment, and more inability to protest sexual harassment.

**Keywords:** Gender inequality, sexual harassment, Female manager, Power.



**Social Problems of Iran**

Biannual Journal, Vol. 14, No. 2, Autumn & Winter 2024, 129-164.

Received: 22/10/2023 Accepted: 30/12/2023



## ۱. مقدمه و بیان مسئله

کلیشه‌های جنسی قدمتی به طول تاریخ دارد. یکی از مهم‌ترین کلیشه‌های جنسی، در مورد نقش زن و مرد در جامعه است که به شکل سنتی خانه‌داری و امور مربوط به خانه و خانواده را مختص زن و کار در بیرون از خانه را مختص مرد می‌داند. در اثر همین تفکر سال‌ها زمان برده است تا زنان در کنار نقش‌های سنتی خود بتوانند تحصیل کنند یا نقشی در بیرون از خانه به خود اختصاص دهند. در جوامع کمتر پیشرفته و یا توسعه نیافته، این مسئله به شکل بارزتری وجود دارد و تعداد زنان تحصیل کرده و شاغل از تعداد مردان تحصیل کرده و شاغل کمتر است.

به گزارش سازمان جهانی کار (ILO) نرخ مشارکت جهانی نیروی کار در سال ۲۰۲۱ برای زنان ۶۱٫۴٪ و برای مردان ۹۰٫۶٪ است. این اختلاف ۲۹٫۲ درصدی در کل جهان، در برخی مناطق جهان به حدود بیش از ۵۰٪ می‌رسد. به گزارش این سازمان در سال ۲۰۲۱، در ایران میزان اشتغال به کار برای مردان ۶۸٫۱٪ و برای زنان ۱۴٫۴٪ است؛ در حالی که در همین زمان در کشور چین، نرخ مشارکت نیروی کار مردان ۷۴٫۳٪ و زنان ۶۱٫۶٪ است. در واقع، زنان به عنوان نیمی از نیروی فعال کار به حساب می‌آیند؛ ولی در تقسیم طبیعی نیروی انسانی سازمان‌ها، آگاهانه یا ناآگاهانه به حاشیه رانده می‌شوند و رشد و ترقی آنان برای سایر افراد بی‌اهمیت تلقی می‌شود (Wirth, 2002).

به نظر می‌رسد زنان حتی اگر بر مشکلات اولیه فائق آیند و وارد بازار کار شوند، برای موفقیت‌های بعدی با مشکلات جدیدی روبه‌رو می‌شوند که امکان ارتقا و دست‌یابی به موفقیت‌های شغلی بیشتر را برای آن‌ها مقدور نمی‌کند. وجود چالش‌های مسئولیت‌های مادری و همسری برای زنان و نگاه جامعه به این مقوله که کار و اشتغال را برای زنان امری فرعی و در درجه دوم اهمیت می‌انگارد، از جمله این موارد است. وجود کلیشه‌های جنسیتی و نابرابری‌های جنسی موجود در ساختار قدرت جامعه و به تبع آن در سازمان‌ها نیز از جمله عوامل دیگری است که باعث می‌شود تا زنان به موفقیت‌های شغلی نرسند. علیرغم تمام این موانع، آمارها اما نشان می‌دهد که سقف شیشه‌ای ترک خورده و در سراسر جهان روندی آرام و ضعیف از دستیابی زنان به سمت‌های بالاتر آغاز شده است. بر اساس گزارش ۲۰۲۳ مکنزی، زنان در سال ۲۰۱۵ توانسته‌اند ۱۷٪ مشاغل نظیر مدیرعاملی را اشغال کنند در حالی که در سال ۲۰۱۹ این رقم به ۲۱٪ رسید و در سال ۲۰۲۲ این رقم به ۲۸٪ افزایش پیدا کرد (McKinsey, 2023).



در وهله اول شاید به نظر برسد که حداقل برای این زنان تازه‌مدیرشده که توانسته‌اند سقف شیشه‌ای را بشکنند و از آن عبور کنند، مشکلات حل شده است و این زنان وارد بخش شیرین و ماه‌عسل دوره کاری خود شده‌اند؛ اما باید اذعان کرد تصاحب پست مدیریت از بار مشکلات آن‌ها نمی‌کاهد و تنها شکل مشکلات را برای آنان متفاوت می‌کند. یکی از این مشکلات آزارهای جنسی در محیط‌های کاری است.

آزارهای جنسی زنان در محیط‌های کاری، از زمان حضور زنان در این محیط‌ها همواره یکی از مشکلات زنان شاغل به حساب می‌آمده است و باعث شده تا آنان در معرض آسیب‌های روانی ناشی از آزارهای جنسی و خُرده‌ستمگری‌های جنسی همکاران مرد خود و بعضاً همکاران زن خود قرار بگیرند. «آزار جنسی به صورت منفی بر سلامت روانی تأثیرگذار است که نمونه آن افسردگی، اضطراب و خشونت است» (Shannon et al., 2006).

زنان مدیر میانی در سازمان‌ها معمولاً نسبت به دیگر زنان آن سازمان به خاطر ترس از دست دادن موقعیت و یا داغ‌ننگ، ترجیح می‌دهند کمتر صحبت کنند و معمولاً هرگونه صحبت آزادانه یا توضیح در مورد مشکلاتی که در فضای کاری دارند بالأخص آزارهای جنسی را زد می‌کنند یا در برابر آن‌ها سکوت می‌کنند.

پژوهش‌های زیادی در ارتباط با زنان در محیط کار و یا موانع پیشرفت زنان در محیط کار انجام شده است و تعداد زیادی هم به بررسی مشکلات زنان در محیط‌های کاری پرداخته‌اند، اما تعداد کمی از این پژوهش‌ها به موضوع آزارهای جنسی در محیط کار و تعدادی بسیار کمتری به موضوع آزارهای جنسی مدیران میانی زن در سازمان‌ها پرداخته‌اند. تعدادی از پژوهشگران این حوزه در مقالات خود به تعریف آزار جنسی و گزارش‌های زنان در این خصوص پرداخته و در نهایت چاره کار را وضع قوانین مشخص، اطلاع‌رسانی و آموزش مهارت‌های مقابله‌ای و اجتماعی دانستند.

صادقی‌فسایی و رجب‌لاریجانی (۱۳۸۹) در طی پژوهشی اذعان داشتند که آزار جنسی در محیط کار امری فراگیر و یک مسئله مهم اجتماعی است و قربانیان کمترین نقش را در بروز این مسئله داشته‌اند. چادهوری<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) نیز اشاره کرد زنانی که تجربه آزار جنسی را داشته‌اند اکراه داشتند از شکایت کردن، هم به خاطر ازدست‌دادن شغل، هم به خاطر داغ‌ننگ خوردن و نیز اینکه اکثر آن‌ها از کانال‌های رسمی برای گزارش دادن و جبران خسارت آگاهی نداشتند.

1. Chaudhuri

نواح<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) در مقاله‌ای با عنوان «مطالعه آزار جنسی زنان در محیط کار» اشاره کرد که اکثر افراد تحت مطالعه تجربه آزار جنسی از سوی رئیس‌ها و کارمندان سطوح بالاتر از خود را داشته‌اند، اما ترجیح می‌دادند آزار جنسی را گزارش نکنند.

در زمینه زنان، تحقیقاتی که در مورد جامعه‌پذیری متفاوت زنان و مردان انجام شده‌اند نیز مورد توجه این پژوهش واقع شده است. همان‌طور که در نتایج این مقاله هم به کرات توسط مصاحبه‌شونده‌ها و با بیان‌های متفاوت ابراز شده، جامعه‌پذیری متفاوت سنگ بنای بسیار از مشکلات زنان و بازتولید خشونت است که بر آن‌ها روا می‌شود. تحقیقی که در سال ۲۰۰۶ توسط کاتارد<sup>۲</sup> و همکارانش در زمینه تأثیر باورهای قلبی جنسیتی دانش‌آموزی بر قضاوت و حدس‌زنی دانش‌آموزان درباره نمراتشان صورت گرفته است نیز نشان داد که باورهای قلبی جنسیتی در دیدگاه‌ها، نگرش‌ها و قضاوت‌های افراد تأثیر بسزایی دارند.

در زمینه نابرابری در قدرت، پژوهش «مطالعه چگونگی توزیع قدرت در خانواده» بیانگر این است که شرایط علی، هنجارهای فرهنگی و انحصار منابع مالی، منجر به ایجاد پدیده نابرابری قدرت شده است و این پدیده خود بر روی مشارکت زنان و تبعیت زنان اثرگذار بوده است (کیانی، ۱۳۸۹). باید توجه داشت که این نابرابری قدرت تنها در حوزه خانواده باقی نمی‌ماند و به سایر حوزه‌ها از جمله حوزه کار نیز تسری پیدا می‌کند.

با توجه به اینکه پژوهش حاضر یک تحقیق کیفی است و جنبه اکتشافی دارد، نظریات موجود یا فرضیه‌های خاصی که مستخرج از نظریه‌های موجود و مشتمل بر روابط معین باشد اساس کار قرار نگرفته است، بلکه درصدد پاسخگویی به سؤال‌هایی مشخص از تجربه آزارهای جنسی زنان در محیط کار پس از ارتقا و تفاوت این تجربیات در زمان قبل از ارتقا و ارتباط آن با قدرت سازمانی است.

بر این اساس سؤالات اصلی این مقاله عبارت است از: زنان مدیر میانی در محیط کار با چه آزارهای جنسی روبه‌رو هستند؟ این آزارهای جنسی چه تفاوتی با زمانی دارد که در رده‌های پایین‌تر مشغول به کار بوده‌اند؟ و چه ارتباطی بین قدرت سازمانی و آزارهای جنسی وجود دارد؟

1. Noah

2. Chatard



## ۲. چهارچوب مفهومی

در مطالعات کیفی به دلیل اکتشافی بودن آن، از ادبیات نظری خاصی پیروی نمی‌شود و فرضیه‌های خاصی وجود ندارد، بلکه در فرآیند تحقیق و از درون مصاحبه‌هاست که می‌توان به فرضیه‌هایی دست پیدا کرد. نبود فرضیه‌های مشخص در همان ابتدا، البته که به معنای نبود دغدغه نظری نیست. در بررسی‌های کیفی به جای استفاده از چهارچوب نظری برای تدوین و آزمون فرضیات، از چهارچوب مفهومی برای استخراج سؤال یا سؤالات استفاده می‌شود. چهارچوب مفهومی، مجموعه مفاهیم به هم مرتبطی را شامل می‌شود که بر مفاهیم و موضوعات عمده مورد مطالعه تمرکز دارد و آن‌ها را در قالب یک نظام منسجم و مرتبط معنایی به همدیگر پیوند می‌دهد (ماکسول، ۲۰۰۴؛ ریچی و لوئیس، ۲۰۰۵، به نقل از محمدپور و همکاران، ۱۳۸۸: ۳۱۳). ازاین‌رو در ادامه به بیان رویکردها و نظریه‌هایی پرداخته می‌شود که با موضوع مورد مطالعه بیشتر هم‌خوانی دارند.

جامعه‌پذیری که از اوان طفولیت آغاز می‌شود، فرآیندی است که توسط آن فرد با فراگیری گرایش‌ها، اندیشه‌ها و انگاره‌های رفتار موردپسند جامعه (از طریق تماس با دیگران) نقش‌هایی را که تعیین‌کننده رفتار اجتماعی اوست و با پایگاه وی در گروه‌های مختلف اجتماعی انطباق دارد، به عهده می‌گیرد. در جریان جامعه‌پذیری است که شخصیت تکوین می‌پذیرد (روسک و وارن، ۱۳۶۹: ۳۸). اعضای هر جامعه، معمولاً این فرض را قبول دارند که حالت خاص مردانگی و زنانگی آنان همانند تمایزات بیولوژیکی بین زن و مرد بخشی از «طبیعت انسانی» را تشکیل می‌دهد. هر جامعه از زنان و مردان انتظار دارد که نقش‌های جنسیت یا الگوهای رفتار، تعهدات و امتیازات خاصی را که مناسب برای هر جنس به نظر می‌رسد، ایفا کنند و از آنجاکه پایگاه‌های اجتماعی جنس‌ها عموماً نابرابر می‌باشند، لذا نقش‌های جنسیت معمولاً منعکس‌کننده (و تقویت‌کننده) هرگونه طبقه‌بندی جنسی است که اکنون وجود دارد (رابرتسون، ۱۳۹۱: ۲۷۵).

جنسیت دربرگیرنده ویژگی‌های اجتماعی است که رفتار زنان و مردان را در جامعه تعریف می‌کند. این حقیقت که ویژگی‌های جنسیتی «اجتماع‌بنیان» هستند، بدین معناست که خصایص جنسیتی تابع تغییر در شیوه‌هایی هستند که می‌توانند یک جامعه را به سوی برابری سوق دهند (Chichilnisky, 2008). جامعه‌پذیری جنسیتی فرآیندی است که طی آن هویت نقش جنسیتی فرد شکل می‌گیرد. این فرآیند شامل مؤلفه‌هایی مانند ترجیح نقش جنسیتی، شناسایی نقش‌های جنسیتی و شناخت معیارهای نقش

جنسیتی است (گروسی، ۱۳۸۴: ۱۶۸). جامعه‌شناسی جنسیت به بررسی نقش‌ها، روابط و هویت‌های اجتماعی مردان و زنان می‌پردازد؛ یعنی عامل جنسیت را به‌عنوان یکی از متغیرهای موجود در روابط و ساختارهای اجتماعی در نظر می‌گیرد (ریترز، ۱۳۹۳: ۴۶۸). ویژگی‌های اساسی جنسیت یا همان زنانگی و مردانگی که از زن و مرد انتظار می‌رود، از همان اوایل زندگی در محیط خانواده فراگرفته می‌شود و سپس در محیط‌های مدرسه، گروه‌های همسالان و از طریق رسانه‌ها و سایر عوامل جامعه‌پذیری مثل محیط‌های دانشگاهی و کاری تقویت می‌گردد. از زمان تولد، والدین رفتار متفاوتی بر اساس جنسیت کودکان به عمل می‌آورند. در محیط‌های خانه، دختران به خاطر سربه‌راهی و رفتار خوشایندشان مورد پاداش قرار می‌گیرند و از آن‌ها خیلی خواسته نمی‌شود که کوشا و رقابت‌جو باشند و افسونگری و جذابیت آن‌ها بیشتر مورد تأیید است تا هوش و زیرکی آن‌ها. در عوض از پسران خواسته می‌شود که قوی باشند و رقابت‌جو و حق‌خودشان را در کوچه و خیابان از دیگرانی که به آن‌ها ممکن است زور بگویند بگیرند و رفتار قدرت‌طلبانه آنان مورد پاداش والدین قرار می‌گیرد. از زنان انتظار می‌رود که ویژگی‌های شخصیتی خاصی را شامل مهربان بودن، گذشت کردن، وفادار بودن، قانع بودن و نظایر آن داشته باشند. نکته قابل تأمل اینکه این باور تنها به زنان داده نمی‌شود، بلکه مردان و بقیه جامعه هم همین انتظار را دارند و اگر چیزی غیرازاین ببینند این احساس به وجود می‌آید که بخشی از قانون نقض شده است. به همین دلیل مثلاً رفتارهای جاه‌طلبانه از طرف زنان معمولاً موردتهاجم دیگران از جمله مردان و حتی دیگر زنان قرار می‌گیرد.

به نظر می‌رسد در همه جوامع، یک تمایل فرهنگی غالب در جهت یک الگوی نیرومند مبتنی بر تسلط مردان البته با نسبت‌های متفاوت وجود دارد. حتی در جوامع صنعتی نوین نیز که خود را ملزم به برابری جنسیتی می‌دانند، تسلط جنس مرد ادامه دارد. به‌عنوان مثال بآنکه تفاوت معناداری میان دو جنس از نظر بهره‌هوشی وجود ندارد، اما به دلیل وجود کلیشه‌های جنسیتی دیده می‌شود که زنان در شغل‌هایی که موفقیت به سطح بالایی از توانایی فکری (به‌عنوان مثال درخشش و نبوغ) بستگی دارد، از جمله مشاغل علمی و فناوری، حضور کمتری دارند (Storagee, 2020). این تحقیق مدعی است که درک و فهم ما مرتبط با جنسیت ما است. این احکام قالبی نمونه‌ای از سوگیری ضمنی یا سوگیری نامحسوس هستند که مردم همواره با خود همراه دارند اما از وجود این احکام قالبی در خود یا آگاه نیستند یا کتمان می‌کنند. کلیشه‌ها و احکام قالبی‌ای که زیرکی و هوش را به‌عنوان



یک ویژگی مردانه نشان می‌دهند، زنان را از طیف گسترده‌ای از مشاغل معتبر بازمی‌دارد و در نتیجه، زنان کمتر برای این رشته‌ها ترغیب می‌شوند یا فضای این رشته‌ها کمتر از زنان استقبال می‌کند (ibid).

حضور زنان در محیط‌های کاری مدت‌زمان زیادی نیست که اتفاق افتاده است و بنابراین به مانند حضور مردان در عرصه‌های کاری هنوز امری بدیهی به شمار نمی‌آید. به تبع آن حضور زنان در عرصه‌های مدیریتی اتفاقی جدیدتر است که نه تنها با اماواگرهای فراوانی همراه است که به نظر می‌آید موانع زیادی - درونی و بیرونی - پیش رو دارد. در واقع زنان نه تنها با موانع بیرونی برای این حضور و ارتقا رو به هستند که به علت جامعه‌پذیری متفاوت با مردان، با موانعی درونی‌ای هم روبه‌رو هستند. زنان معمولاً این پیام منفی را با خودشان حمل می‌کنند که نباید نسبت به مردان قدرت بیشتری داشت. شرکت مکزی در گزارش سال ۲۰۱۸ خود اذعان می‌کند در حالی که ۳۶٪ از مردان در شرکت‌ها خواهان سمت‌های بالاتر هستند تنها ۱۸٪ از زنان خواهان این سمت‌ها هستند. آنچه معمولاً برای مردان به تلاش برای موفقیت بیشتر و با باری مثبت معنی می‌شود، برای زنان به جاه‌طلبی و با باری منفی ترجمه می‌شود. این شکل از ترجمه تمایل زنان به ارتقا که توسط جامعه انجام می‌شود و به زنان القا می‌شود، باعث می‌گردد تا زنان در درون احساس کنند که ارتقا برای آن‌ها و برای شخصیت آن‌ها بار منفی به همراه خواهد آورد و در نتیجه از آن دوری کنند.

جامعه‌پذیری متفاوتی که بر دختران و پسران اعمال می‌شود با بازتولید کلیشه‌های جنسی و سوگیری‌های جنسیتی باعث ایجاد زمینه برای به وجود آمدن نابرابری جنسیتی‌ای می‌شود که در سطوح مختلف زندگی اجتماعی قابل رؤیت است. مهم‌ترین عاملی که زنان را از پیشرفت بازداشته، دیدگاه‌ها و ایستارهایی است که به صورت کلیشه‌هایی در بطن جامعه شکل گرفته است (عنایت و روزبھانی، ۱۳۹۲: ۵).

نابرابری جنسیتی به هر نوع رفتار، کنش یا واکنشی اشاره دارد که از اعتقاد به فرودستی زنان سرچشمه می‌گیرد و راه را بر فعالیت آنان می‌بندد. نابرابری جنسیتی عبارت است از برخورد یا عملی که بر اساس جنسیت افراد به تحقیر، طرد، خوارشمردن و کلیشه‌بندی آنان می‌پردازد و نشان‌دهنده یکسان نبودن دسترسی زنان و مردان به فرصت‌ها و امکاناتی مانند امکانات آموزشی است. جنسیت یکی از ویژگی‌های طبیعی افراد است که در بیش‌تر جوامع بر پایه معیارهای فرهنگی-اجتماعی ارزیابی می‌شود و در سال‌های اخیر، در کنار



قومیت به یکی از پایه‌های اساسی نابرابری اجتماعی تبدیل شده است. زنان در جامعه، با نابرابری‌ها مواجه هستند و در خانواده و جامعه، قربانیان اصلی خشونت فیزیکی، روانی و اقتصادی به شمار می‌آیند (صدافتی فرد و سخامهر، ۱۳۹۲: ۲). اولین نشانه‌های نابرابری جنسیتی را می‌توان در کانون خانواده دید. روابط پدر و مادر و سهم‌بری آن‌ها از سرمایه‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و نمادی، تصویری عینی از روابط زن و مرد و تقسیم سرمایه بین آن‌ها در ذهن کودک ایجاد می‌کند و یا تفاوت‌گذاری‌ها بین خواهران و برادران که از همان سنین کودکی انجام می‌شود این نابرابری جنسیتی را نهادینه و به امری عادی بدل می‌کند. از نگاه صندوق جمعیت سازمان ملل، برابری جنسیتی زمانی حاصل می‌شود که مردان و زنان در توزیع قدرت و اثرگذاری در معادلات آن سهمی برابر داشته باشند، از فرصت‌های برابر و استقلال مالی از طریق کار و تجارت برخوردار شده باشند، دسترسی مشابهی به آموزش، فرصت‌های پیشرفت و شکوفایی استعدادها داشته باشند و مسئولیت خانه و فرزندان به طور مشترک میان مرد و زن تقسیم شده باشد (صندوق جمعیت سازمان ملل، ۲۰۱۴).

بر اساس تقسیم‌بندی ریتزر، نظریات فمینیستی در سه دسته قرار می‌گیرند: دسته اول، نظریاتی است که بر «تفاوت‌های جنسی» تأکید دارند و معتقدند جایگاه و تجربه زنان در بیشتر موقعیت‌ها با جایگاه و تجربه مردان در همان موقعیت‌ها متفاوت است. دسته دوم، بر «نابرابری جنسیتی» تأکید دارند و معتقدند جایگاه زنان کم‌بهاتر از جایگاه مردان است. دسته سوم، بر «ستمگری جنسی» تأکید داشته و معتقدند موقعیت زنان را باید برحسب رابطه قدرت مستقیم میان مردان و زنان درک کرد و زنان را تحت ستم می‌دانند (ریتزر، ۱۳۹۳: ۴۶۸). ریتزر چهار مضمون شاخص نظریه‌های نابرابری جنسیتی را این‌گونه توضیح می‌دهد: نخست، آنکه زنان و مردان نه تنها موقعیت‌های متفاوتی در جامعه دارند؛ بلکه در موقعیت‌های نابرابری نیز قرار گرفته‌اند. زنان در مقایسه با مردانی که در همان جایگاه اجتماعی زنان جای دارند، از منابع مادی، منزلت اجتماعی، قدرت و فرصت‌های تحقق نفس کمتری برخوردارند. دوم، آنکه این نابرابری ناشی از جامعه است نه از تفاوت‌های زیست‌شناختی یا شخصیتی زنان و مردان. سوم، این که شاید انسان‌ها به لحاظ استعدادی از هم متمایز باشند؛ اما تفاوت طبیعی مهمی بین دو جنس نیست. نابرابری جنسیتی برای آن وجود دارد که زنان در مقایسه با مردان از قدرت کمتری برای برآوردن نیاز به تحقق نفس برخوردارند، درحالی‌که هر دو در این نیاز سهیم‌اند. چهارم،



این که همه نظریه‌های نابرابری فرض را بر این می‌گیرند که هم مردان و هم زنان می‌توانند در برابر ساختارها و موقعیت‌های اجتماعی برابر، واکنشی آسان و طبیعی از خود نشان دهند. به عبارت دیگر، آن‌ها بر این عقیده‌اند که دگرگون ساختن موقعیت زنان امکان‌پذیر است. از این جهت، این نظریه پردازان با نظریه پردازان تفاوت جنسیتی که تصویری از زندگی اجتماعی را نشان می‌دهند که در آن تفاوت‌های جنسیتی به هر دلیل بادوام و عمیقاً عجین شده در شخصیت‌اند و تنها جزئاً تغییرپذیرند، عمیقاً تضاد دارند (ریترز، ۱۳۹۳: ۴۶۸).

در مورد ریشه‌یابی نابرابری‌های جنسی تعابیر متفاوتی شده است. در مجموع می‌توان گفت چه بر اساس نظر کارکردگرایان، منشأ تفاوت نقش‌های جنسیتی، تفاوت‌های زیستی و روانی دو جنس باشد و چه بر اساس نظر تضادگرایان و بیشتر فمینیست‌ها، سلطه مردانه در نظام مردسالار تفاوت نقش‌های جنسیتی را ایجاد کرده باشد، فرایندهای جامعه‌پذیری، باورها و نگرش‌های مربوط به تفاوت نقش‌های جنسیتی را ایجاد و تثبیت می‌کنند (سراج‌زاده و جواهری، ۱۳۸۵: ۱۱).

از نظر بوردیو، نابرابری جنسیتی عبارت است از توزیع نابرابر سرمایه (اقتصادی، فرهنگی، نمادی و اجتماعی) بین دو جنس. بر این اساس، جایگاه عاملان در هر حوزه به وزن نسبی سرمایه‌هایی که به همراه خود به فضای اجتماعی موجود می‌آورند، بستگی دارد (بوردیو، ۱۳۹۳: ۲۶۸). بوردیو در نظریه نابرابری جنسیتی خود بر اهمیت نقش جامعه‌پذیری در شکل‌گیری تعاریف جنسیتی و خشونت نمادین که توجیه‌کننده‌های اصلی نابرابری جنسیتی هستند تأکید می‌کند. از اساسی‌ترین آموخته‌های هر فرد در جریان جامعه‌پذیری جنسیتی، نقش‌های جنسیتی مناسب و شیوه‌های ایفای آن است. از نظر بوردیو، نوعی علیت چرخشی در نظام نابرابر جنسیتی جوامع مدرن وجود دارد؛ به طوری که ساختارهای عینی اجتماعی باورهای فردی را شکل می‌دهند و افراد بر پایه این باورها به گونه‌ای عمل می‌کنند که نظم اجتماعی جنسیتی تقویت می‌شود (Hull, 2002). اگر زن خانواده باورهای قالبی جنسیتی را پذیرفته باشد، دو پیامد مهم به همراه خواهد داشت: نخست موجب می‌شود زن موقعیت فرودست خود و سهم‌بری نابرابر از امکانات موجود را بپذیرد و پیامد دوم نیز آن است که مادر مهم‌ترین کارگزار جامعه‌پذیری تلقی می‌شود و این باورها را به نسل‌های آتی منتقل می‌کند. هر دو پیامد فوق، موجب استمرار و بازتولید نابرابری در خانواده و به دنبال آن در جامعه می‌شوند (احمدی، ۱۳۹۲: ۲۰).

در ایران در سال‌های اخیر حضور زنان در فضاهای کاری بیشتر شده و تعداد زنان بیشتری به کار در بیرون از خانه مشغول هستند و به تبع آن نسبت به گذشته تعداد زنان بیشتری به موفقیت‌های شغلی دست پیدا کرده‌اند و در سطوح مدیریتی مشغول به کار هستند، اما باورهای قالبی نشئت گرفته از کودکی همچنان در زیربنای فکری زنان و مردان وجود دارد و به تبع آن شاهد نابرابری جنسیتی‌ای هستیم که به علت تداوم در زمان حتی در برخی موارد به عنوان امری بدیهی انگاشته شده و زنان خود را با این نابرابری سازگار می‌کنند.

در محیط‌های کاری تبعیض جنسیتی در دو سطح فرهنگ سازمانی و مناسبات و روابط افراد در سازمان کار قابل بررسی است. سازمان‌ها همانند جوامع دارای فرهنگ و خُرده فرهنگ‌هایی هستند. فرهنگ سازمانی به نظام معانی مشترک شامل الگوی باورها، نمادها، تشریفات، اسطوره‌ها و اعمالی مربوط می‌شود که در طول زمان در یک سازمان شکل گرفته است. فرهنگ سازمانی میزان نوآوری، خطرپذیری، جهت‌یابی، انسجام، نظارت، هویت، نظام پاداش و تحمل تعارض را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد (Robbines, 1991) و فرهنگ مبتنی بر تبعیض شغلی به رفتار تبعیض‌آمیز نسبت به زنان در محیط کار اشاره دارد و مصادیق آن نابرابری در استخدام، آموزش شغلی، ارتقای شغلی، درآمد، پاداش و نوع ارزیابی از عملکرد است (Lauer, 2002).

رواج این قبیل تبعیض‌ها که به تدریج به یک مانع واقعی اما نامرئی برای پیشرفت زنان به مواضع بالاتر قدرت و مقام منتهی می‌شود همان سقف شیشه‌ای است (Burn, 2005). تجربه تبعیض جنسیتی در محیط کار به معنای تجربه زیسته و عملی زنان در ارتباط با مصادیق مختلف نابرابری و محدودیت‌های واقعی و عملی زنان در استفاده از امکانات موجود است.

برخی از کلیشه‌های فکری و احکام قالبی که در محیط کار رواج دارد و بخشی از فرهنگ سازمانی و کاری شده است به ترتیب زیر است: زنان برای درآمد اضافی کار می‌کنند از این رو الزامی برای پیشرفت در کار ندارند، زنان بازخورد منفی را به صورت شخصی و نه حرفه‌ای دریافت می‌کنند از این رو اگر از آن‌ها انتقاد شود نسبت به کار خود دلسرد می‌شوند، زنان برای سمت‌های مدیریت بالا مناسب نیستند چراکه بیش از حد احساسی‌اند و دلیری ندارند، زنان تمایل دارند الزام‌های خانوادگی را بالاتر از ملاحظات کاری قرار دهند (جعفرنژاد و اسفیدانی، ۱۳۸۴: ۹۵).



بدین ترتیب زمانی که زنان در نقش‌هایی خارج از این باورهای قالبی قرار می‌گیرند، مثل نقش مدیر، مردان و دیگر زنان، از آنجاکه این نقش با باورهای قالبی آنان نمی‌خواند، دچار تعجب و حیرت و بعضاً دچار عصبانیت می‌شوند. این حیرت و عصبانیت معمولاً به شکل‌های مختلفی بروز می‌کند؛ اما در بدترین حالت آن به شکل حمله به زن تازه مدیر شده و تلاش برای به پایین کشیدن آن زن از سمت بالاتر است. در واقع آنچه این زنان بعد از مدیر شدن با آن روبه‌رو می‌شوند شکل تازه‌ای از نابرابری جنسیتی‌ای است که گهگاه به شکل خشونت جنسی به آنان اعمال می‌شود.

نابرابری جنسیتی زمینه‌ساز بدرفتاری جنسی علیه زنان است و یکی از مصادیق مهم نابرابری و تبعیض جنسی، رواج آزار جنسی است. آزار جنسی شامل همه رفتارهای کلامی و غیرکلامی است که بر توهین، اهانت، تحقیر، خصومت یا مزاحمت‌های جنسی مردان نسبت به زنان دلالت دارد (Burn, 2005: 359) و به تدریج محیط را به فضایی ناامن و تهدیدآمیز تبدیل می‌کند. آزار جنسی شامل تجربه مزاحمت‌های لفظی یا رفتاری مردان نسبت به زنان است. کمیسیون فرصت‌های شغلی برابر (EEOC)،<sup>۱</sup> در سال ۱۹۸۰ خط‌مشی‌های خود را در مورد آزار جنسی منتشر کرد. این کمیسیون آزار جنسی را تعریف کرد و پروسه‌ای را به کارفرمایان ارائه داد که طبق آن شکایات را اعتبارسنجی کنند. طبق گزارش این کمیسیون آزارهای جنسی به سه دسته تقسیم می‌شوند:

- آزارهای کلامی: گفتن داستان‌ها، شوخی‌ها، طنزهای جنسی، پرسش در مورد زندگی شخصی و جنسی، کنایه‌های جنسی در گفتار، اظهار نظر جنسی در مورد ظاهر و لباس و زیبایی زن، ارائه پیشنهاد یا دعوت جنسی ناخواسته، پیشنهاد برای ادامه ارتباط خارج از فضای کار؛
- آزارهای غیرکلامی: نگاه‌های هیز و شهوت‌آلود، چشم‌چرانی، چشمک‌زدن، نشان دادن تصاویر نامناسب جنسی؛
- آزارهای فیزیکی: لمس کردن بدن، نزدیک شدن زیاد به زن در موقع کار، برخورد جنسی باز در محیط کار.

آزارهای محیط‌های کاری شامل اشکال گوناگون تبعیض یا بدرفتاری بین شخصی است که از منابع متفاوت در محیط کار ناشی می‌شود (برای مثال، همکاران، سرپرستان، فروشندگان) و از طریق اهانت‌های مستقیم یا بی‌اراده درک می‌شود.

1. Equal Employment Opportunity Commission

آزار جنسی یا رفتار ناخوشایند و اهانت آمیز بر پایه جنس فرد از شناخته شده ترین اشکال آزار در فضاهای کاری است. توهین های شفاهی و زبانی بیشترین شکل از خشونت و آزار در محیط کاری هستند که می توانند منجر به نتایج و پیامدهای زیادی شوند، خصوصاً در بُعد سازمانی و روان شناختی افراد و کارکنان (Guay, 2014). در ایران با توجه به زمینه فرهنگی و ایدئولوژیک، شکل سوم از انواع آزارهای جنسی کمتر از اشکال دیگر رخ می دهد. در عوض ممکن است برخی از مردان متأهل در محیط شغلی به زنان پیشنهاد صیغه و ازدواج موقت را بدهند که این نیز می تواند نوعی از آزار جنسی تلقی شود؛ زیرا امروزه در جامعه، مسئله ازدواج دوم با قبح و شرم زیادی همراه است.

زندگی روزمره بستر شکل گیری پدیده های اجتماعی از جمله قدرت است که کلید فهم اساسی روابط اجتماعی نیز محسوب می شود. اگرچه قدرت یکی از جنبه های اجتناب ناپذیر روابط انسانی است ولی ساختار آن به علت بسترها و موقعیت های متفاوت اجتماعی ثابت نیست و منابع به وجود آورنده آن برای زنان و مردان متفاوت است (کیانی و دیگران، ۱۳۸۹: ۱۷۶). در مورد عدم توازن قدرت بین زن و مرد نیز می توان به جوهره اصلی نظریه های جنسیتی یعنی سلطه مردانه اشاره کرد. بوردیو معتقد است سلطه گران اعم از گروه ها، قوم ها و جنس ها ارزش های خود را به زیر سلطه ها تحمیل می کنند. مردها در یک ساختار سلطه ای دارای عناصر خشونت نمادین مردانه، همراه با نا آگاهی زنان و حمایت نهادها مانند خانواده، کلیسا، مدرسه و دولت از این ساختار، به سلطه می پردازند (شویره، ۱۳۸۵: ۳۰).

به گفته آر. دبلیو. کانل، روابط جنسیتی محصول کنش های متقابل و فعالیت های روزمره است. کانل در جنسیت و قدرت (Connell, 1987) و مردانگی ها (Connell, 1995)، یکی از کامل ترین تعبیرهای نظری جنسیت را مطرح می کند. کنش ها و رفتارهای مردم عادی در زندگی های شخصی شان به طور مستقیم به آرایش های اجتماعی جمعی در جامعه مربوط می شود. این آرایش ها در طول مدت عمر و در نسل های متمادی به طور پیوسته باز تولید می شوند، اما دستخوش تغییر نیز قرار می گیرند. کانل سه جنبه از جامعه را معرفی می کند که در تعامل با یکدیگر، نظم جنسیتی یک جامعه، الگوهای روابط قدرت بین مردانگی و زنانگی که در سراسر جامعه رواج دارند را شکل می دهد. طبق نظر کانل، کار، قدرت و تعلق روانی (مناسبات شخصی - جنسی) بخش های جداگانه اما مرتبط جامعه هستند که همراه با هم عمل کرده و در نسبت با یکدیگر تغییر می کنند. این سه قلمرو، جایگاه های اصلی تشکیل و تحمیل روابط جنسیتی هستند.



مقصود از کار، تقسیم جنسیتی کار هم در خانه (مانند مسئولیت‌های خانگی و بچه‌داری) و هم در بازار کار (مانند جداسازی شغلی و دستمزد نابرابر) است. قدرت از طریق روابط اجتماعی در نهادها، دولت، ارتش و در زندگی خانگی عمل می‌کند. این روابط اجتماعی عبارت‌اند از: اقتدار، خشونت و ایدئولوژی (کانل، ۱۹۸۷، ۱۹۹۵، به نقل از گیدنز، ۱۳۹۹). فمینیسم نیز از آنجاکه نابرابری جنسیتی را مسئله‌ساز می‌داند، معتقد است که زنان تحت سلطه مردان که قدرت بیشتری دارند، بوده و این سلطه در حوزه‌های گوناگون به شیوه‌های متفاوتی تجلی می‌یابد (دوال، ۱۳۸۵: ۳۰).

زنان در طول تاریخ به علت جنسیتشان مورد تبعیض و خشونت واقع شده‌اند. مصادیق تبعیض و خشونت طیف وسیعی را در برمی‌گیرد که آزارهای جنسی یکی از آنهاست. خشونت علیه زنان همواره یک شیوه مشروع برای ابراز سلطه مردانه بوده است و به عبارتی نوعی کنترل اجتماعی است که مستقیماً از ساخت جامعه مردسالار برمی‌خیزد. تحقیقاتی که در زمینه آزار جنسی انجام می‌شود نشان می‌دهد که آزار جنسی در زمینه‌ای تحقق می‌یابد که مناسبات قدرت به شدت نابرابر باشد و معمولاً این‌گونه خشونت‌ها و آزارها عاملی برای حفظ، نگهداری و بازتولید روابط نابرابر در جامعه است (Anderson, 1997: 234). در واقع بخش زیادی از آنچه به عنوان آزار جنسی یا خشونت جنسی بر زنان صورت می‌گیرد نه به خاطر لذت جنسی که به خاطر اعمال قدرت و تسلط برای اعمال قدرت بر زنان است.

### ۳. روش‌شناسی تحقیق

از میان روش‌های متداول تحقیق کیفی، رویکرد پدیدارشناسی به هدف این تحقیق نزدیک‌تر است. کرسول<sup>۱</sup> (۲۰۱۲) پژوهش پدیدارشناختی را به دو شاخه اصلی تقسیم می‌کند: یکی پدیدارشناسی هرمنوتیکی است که ون‌مانن آن را ارائه کرده و رویکردی تفسیری به موضوع تحقیق دارد. دیگری هم پدیدارشناسی تجربی، استعلایی یا روان‌شناختی است که موستاکاس آن را معرفی کرده و بیشتر خصلتی توصیفی دارد. در رویکرد استعلایی یا روان‌شناختی موستاکاس بیشتر بر توصیف تجربه افراد تأکید می‌شود و همچنین تمرکز بیشتری بر مفهوم «اپوخه» هوسرل وجود دارد (Moustakas, 1994).

1. Creswell

رویکرد ون مانن هم از این جهت تفسیری محسوب می‌شود که قائل به امکان کنار گذاشتن همهٔ پیش‌فرض‌ها از سوی محقق نیست. قابل ذکر اینکه هر دو رویکرد همپوشانی‌های زیادی باهم دارند و روش‌های تحلیل آن‌ها به هم بسیار نزدیک است. این تحقیق در رویکردی نزدیک‌تر به پدیدارشناسی توصیفی (پدیدارشناسی هوسرل)، فهم تجربهٔ «آزار جنسی پیس از ارتقا» را دنبال کرده است. این توصیف به واسطهٔ پاسخ به دو سؤال انجام شد: افراد چه چیزی را تجربه کرده‌اند؟ و این تجربه چگونه صورت گرفته است؟ (Moustakas, 1994: 21).

میدان مطالعه این پژوهش، وزارت صنعت و معدن و تجارت و شرکت‌های زیرمجموعهٔ این وزارتخانه است که در سطح کشور پراکنده هستند. در پژوهش حاضر مشارکت‌کنندگان شامل زنانی است که در وزارت صنعت، معدن و تجارت و شرکت‌های زیرمجموعه در حال فعالیت هستند و از دورهٔ کارشناسی یا پایین‌تر به استخدام سازمان درآمده‌اند و بالای ۵ سال سابقهٔ کار دارند و توانسته‌اند به سمت‌های مدیران میانی دست پیدا کنند. سمت مدیر میانی بسته به ساختار سازمانی شرکت مورد نظر به صورت رئیس یا مدیر در آن سازمان تعریف می‌شود. در هر صورت، منظور از مدیر میانی یعنی فردی که مجموعه‌ای را برای اداره کردن در اختیار دارد. در شرکت‌های مورد بررسی در هر شرکت یا سازمان به طور متوسط ۲ مدیر میانی زن وجود دارد.

بدین ترتیب برای رسیدن به این هدف و همچنین بر اساس چهارچوب روش‌شناسی پژوهش کیفی، جمع‌آوری اطلاعات و داده‌ها به وسیلهٔ مصاحبهٔ عمیق نیمه ساختاریافته انجام شد. از آنجاکه در تحقیقات کیفی اشباع نظری ارتباط نزدیکی با حجم نمونه دارد و تکرار نکات مهم و برجسته در صورت ادامهٔ مطالعه، نشانهٔ کفایت حجم نمونه است؛ در پژوهش پیش رو انجام مصاحبه‌ها تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت که در مجموع با ۱۵ نفر از زنانی که پدیدهٔ ارتقا را تجربه کرده باشند یا به معنای دیگر دارای تجربهٔ زیسته در مورد پدیدهٔ ارتقا باشند مصاحبه انجام گردید. مصاحبه‌ها حول محور سه سؤال اصلی بود: زنان مدیر میانی در محیط کار با چه آزارهای جنسی روبه‌رو هستند؟ این آزارهای جنسی چه تفاوتی با زمانی دارد که در رده‌های پایین‌تر مشغول به کار بوده‌اند؟ و چه ارتباطی بین قدرت سازمانی و آزارهای جنسی می‌بینند؟ مصاحبه‌ها در روزهای پنج‌شنبه و جمعه در فضایی خارج از محیط کار صورت پذیرفت تا افراد به‌دوراز تنش‌های کاری و با فکری آسوده به سؤالات پاسخ بدهند و تحت تأثیر فضای کاری نباشند.



مدت زمان مصاحبه‌ها بین ۹۰ تا ۱۸۰ دقیقه به طول انجامید. قبل از شروع مصاحبه‌ها موضوع و هدف پژوهش برای مشارکت‌کنندگان توضیح داده شد و مصاحبه‌ها فقط با جلب رضایت کامل آن‌ها انجام گرفت. در مورد محرمانه ماندن اطلاعات به آن‌ها توضیح کامل داده شد و به هر یک از مشارکت‌کنندگان یک کد اختصاص و داده‌ها فقط بر اساس کدها تحلیل شدند و بنابراین هویت آنان به طور کامل، محرمانه ماند. علاوه بر آن پیش از ضبط مصاحبه‌ها از آنان اجازه گرفته می‌شد. ملاحظات اخلاقی رعایت شده در این پژوهش نیز عبارت بودند از: کسب رضایت آگاهانه از مشارکت‌کنندگان برای شرکت در پژوهش و ضبط محتوای مصاحبه، اطمینان به محرمانه ماندن داده‌ها و استفاده از کد به جای نام مشارکت‌کنندگان.

در این پژوهش از شیوه کولایزی<sup>۱</sup> (۱۹۸۷) برای تحلیل داده‌ها بهره برده شد. طبق این روش ۷ مرحله زیر باید انجام می‌شد: بررسی تمامی توصیف‌های ارائه شده توسط مصاحبه‌شونده‌ها، استخراج جملات، فرموله کردن معانی، خوشه‌بندی یا مقوله‌بندی، تلفیق نتایج در قالب یک توصیف جامع از موضوع موردپژوهش، ایجاد ساختار ذاتی پدیده با استفاده از مقوله‌ها و بررسی نظر مصاحبه‌شونده‌ها در مورد یافته‌ها.

با استفاده از روش کولایزی، کدگذاری و تحلیل به این صورت انجام شد که در پایان هر مصاحبه و ثبت یادداشت برداری، ابتدا بیانات ضبط شده مشارکت‌کنندگان مکرراً گوش داده شد و اظهاراتشان کلمه به کلمه بر روی کاغذ نوشته شد در مرحله دوم پس از مطالعه همه توصیف‌هایی که مشارکت‌کنندگان داشتند، جملات مهم، مشخص و استخراج شدند و معنای هر عبارت مهم به صورت کد اولیه نوشته شد. سپس کدهایی که به لحاظ مفهومی شبیه یکدیگر بودند در یک طبقه و در قالب مضمون فرعی قرار گرفتند.

#### ۴. یافته‌ها

داده‌های گردآوری شده از مصاحبه‌های عمیق صورت گرفته، در دو سطح توصیفی و تحلیلی قابل ارائه است. زنان مصاحبه‌شونده به لحاظ سنی در گروه ۳۵ الی ۴۵ قرار داشتند و میانگین سنی آن‌ها ۳۸٫۹ سال بود. به لحاظ تحصیلات ۸ نفر لیسانس، ۶ نفر فوق لیسانس و یک نفر دارای مدرک دکتری بود. به لحاظ وضعیت خانوادگی و تأهل، از

1. Colaizzi



بین این ۱۵ نفر ۲ نفر مطلقه، ۲ نفر مجرد و ۱۱ نفر متأهل بودند. هر ۱۵ نفر در شرکت‌های تولیدی زیرمجموعه وزارت صمت مشغول به کار هستند، بالای ۱۰ سال سابقه کار دارند و از زمان کارشناسی در همین شرکت مشغول بوده‌اند. از این ۱۵ نفر، ۹ نفر مدیر و ۶ نفر رئیس بودند که البته با توجه به تفاوت ساختار و چارت اداری شرکت‌ها، هر ۱۵ نفر به عنوان مدیران میانی در شرکت‌ها شناخته می‌شوند.

ویژگی‌های جمعیتی مشارکت‌کنندگان در جدول شماره ۱ آمده است.

جدول شماره ۱: مشخصات مصاحبه‌شونده‌ها

| ردیف | نام مستعار | سابقه کار | میزان تحصیلات | وضعیت تأهل | سن | ردیف | نام مستعار | سابقه کار | میزان تحصیلات | وضعیت تأهل | سن |
|------|------------|-----------|---------------|------------|----|------|------------|-----------|---------------|------------|----|
| ۱    | مریم       | ۱۲        | فوق لیسانس    | متأهل      | ۳۷ | ۹    | نوشین      | ۱۵        | لیسانس        | مطلقه      | ۴۰ |
| ۲    | سارا       | ۱۴        | لیسانس        | متأهل      | ۳۸ | ۱۰   | ارمغان     | ۱۰        | دکتری         | متأهل      | ۳۶ |
| ۳    | مژده       | ۱۵        | فوق لیسانس    | مطلقه      | ۳۸ | ۱۱   | رؤیا       | ۱۰        | لیسانس        | متأهل      | ۳۷ |
| ۴    | راضیه      | ۱۴        | لیسانس        | متأهل      | ۳۷ | ۱۲   | نسرتین     | ۱۵        | لیسانس        | متأهل      | ۳۹ |
| ۵    | زهرا       | ۱۱        | فوق لیسانس    | متأهل      | ۳۸ | ۱۳   | بهاره      | ۱۷        | لیسانس        | متأهل      | ۴۱ |
| ۶    | راحله      | ۱۵        | لیسانس        | متأهل      | ۴۰ | ۱۴   | سمیه       | ۱۸        | فوق لیسانس    | مجرد       | ۴۲ |
| ۷    | پریسا      | ۱۰        | فوق لیسانس    | مجرد       | ۳۵ | ۱۵   | سمیرا      | ۱۸        | لیسانس        | متأهل      | ۴۱ |
| ۸    | ندا        | ۱۷        | لیسانس        | متأهل      | ۴۵ |      |            |           |               |            |    |

در تحقیقات کیفی رابطه‌ای متقابل بین جمع‌آوری داده‌ها و تحلیل آن‌ها وجود دارد، به این معنا که تحلیل داده‌ها در تحقیق کیفی، مرحله جدا و مستقل نیست که بتوان آن را در یک فرصت مناسب، مثلاً بعد از جمع‌آوری داده‌ها، انجام داد. در تحقیقات کیفی، تحلیل داده‌ها از ابتدای تحقیق آغاز می‌شود و یک امر دائمی است که در طول تحقیق از مفهوم‌سازی گرفته تا تفسیر و نوشتن صورت می‌گیرد (Silverman, 2000: 137)؛ بنابراین در پژوهش پیش رو نیز تولید مفاهیم، مقوله‌ها و طرح و برنامه، یک پروسه تعاملی بود. به عبارت دیگر، جمع‌آوری داده‌ها و نظم عینی و تحلیل آن‌ها در طی یک فرآیند مرتبط به هم و مستمر انجام شد.



برای اطمینان از اعتبار مطالعه حاضر، از راه‌های گوناگون مانند درگیری طولانی مدت و مشاهده و سه‌سوسازی استفاده شده است؛ به این ترتیب که عناصر به تأیید متخصصان رسید. در این مطالعه سعی شد تمام جزئیات پژوهش از نمونه‌گیری تا فرآیند جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها به‌طور کامل شرح داده شود تا در مورد انتقال‌پذیری نقطه مبهمی باقی نماند. همچنین، از دو ناظر خارجی باتجربه در تحقیق کیفی استفاده شد که زیربنای تئوریک فرآیند جمع‌آوری داده‌ها و فرآیند تحلیل را بررسی و تأیید کردند و در نتیجه قابلیت اطمینان مطالعه حاصل گردید. ضمناً علاوه بر کدگذاری توسط پژوهشگر، متن مصاحبه‌ها برای بررسی دقیق‌تر و کدگذاری مجدد به آن دو متخصص پژوهش کیفی ارائه شد و ضریب توافق دو کدگذاری برابر با ۹۴/۵٪ بود. افزون بر آن، از یک ناظر خارجی مسلط به تحقیق کیفی استفاده شد که به تمامی جزئیات تحقیق از جمله نوارهای مصاحبه، متون پیاده‌شده، یادداشت‌ها، داده‌های تحلیل‌شده، یافته‌های مطالعه و سؤال‌های مصاحبه دسترسی داشت.

نتایج نهائی نشان داد که سازمان‌ها از طریق مواردی چون پنهان‌کاری در وجود برخی از امکانات برای مدیران، ایجاد محیط کار و دفتر متفاوت با مدیران مرد، دخالت در امور اداری از سوی دیگر همکاران و ممانعت از حضور زنان در شبکه‌های مدیران هم‌رده، سعی در حفظ ساختار قدرت پیشین دارند. همچنین، زنان مدیر میانی با آشکالی متفاوت از آزار جنسی (از جمله کنایه شنیدن از دیگر مردان و زنان درباره‌ی چگونه مدیر شدن، کمتر شدن آزارهای جنسی آشکار و ناتوانی بیشتر در اعتراض به آزارهای جنسی) روبه‌رو می‌شوند.

#### ۴-۱. تمایل سازمان به حفظ نابرابری قدرت

نابرابری جنسیتی مسئله جدیدی نیست، چه در سطح کلی جامعه و چه در بخش‌های کوچک‌تر جامعه مثل سازمان‌ها و یا خانواده‌ها. تقریباً در تمام مصاحبه‌های انجام‌شده با مشارکت کنندگان، یکی از مضامینی که به اشکال مختلف دیده شد، رنج ناشی از نابرابری جنسیتی‌ای بود که زنان حتی در سازمان‌های پیش‌رو آن را تجربه می‌کنند و اثر مستقیمی بر میزان رضایت آنان و به تبع آن میزان بهره‌وری آنان دارد. یورولماز با اشاره به رابطه بین برابری جنسیتی و شادکامی، بیان می‌دارد که نابرابری جنسیتی می‌تواند سلامت باروری، توانمندسازی و وضعیت اقتصادی جوامع را تحت تأثیر قرار دهد (Yorulmaz, 2016). این نابرابری برای زنان مدیر میانی شکلی متفاوت از رده‌های پایین‌تر در سازمان‌ها دارد.

جدی نگرفته شدن تصمیمات و دستورها توسط زیردستان، عدم دخالت و نابرابری در تصمیم‌گیری‌ها و عدم دعوت به برخی جلسات به عمد، از جمله این اشکال است. نوشین معتقد است:

این عدم دعوت به برخی از جلسات، با هدف مشخص عدم دسترسی به اطلاعات انجام می‌شود. چون امروزه اطلاعات داشتن، بخش مهمی از مدیریت کردن هست. (مطلقه، کارشناس، ۱۵ سال سابقه کار)

نابرابری در پرداخت پاداش‌ها و اختصاص برخی امکانات تنها به مردان نیز از جمله موارد دیگری از نابرابری است که زنان مدیر میانی تجربه کرده‌اند.

بخش دیگری از آنچه مدیران زن تحت عنوان نابرابری جنسیتی تجربه می‌کنند، عدم مشارکت در تصمیم‌گیری‌های کلان سازمان‌ها و دست‌کم گرفته شدن توسط زیردستان و خصوصاً زیردستان مرد است. بخش مهمی از این تفکر ناشی از پرورش متفاوت دختران و پسران از همان بدو تولد است. این تفاوت‌گذاری از خانواده آغاز و توسط مدرسه و سپس توسط جامعه ادامه پیدا می‌کند. ساختارهای سازمانی نیز مصون از این نگاه نیستند و در واقع ادامه‌دهنده ساختارهای بزرگ‌تر جامعه هستند. استامارسکی<sup>۱</sup> (۲۰۱۵) معتقد است که بخشی از آزاردهنده‌ترین نابرابری‌های جنسی برای زنان در بخش نیروی انسانی سازمان‌ها (HR) و توسط مردان وضع می‌شود، از جمله مقرراتی که بعدها بر روی نحوه استخدام، ارتقا و میزان پرداختی به زنان تأثیرگذار است.

به‌طورکلی کنترل داشتن بر روال تصمیم‌گیری، احساس عدالت را در افراد تقویت می‌کند. برخورداری از استقلال عمل در سازمان‌دهی کار، مشارکت در تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری، سهیم بودن در تعیین اهداف و خط‌مشی‌ها و عدالت در توزیع فرصت‌های ارزشمند و کمیاب از جمله عناصری است که به درونی کردن اهداف سازمان و درنهایت به رضایت شغلی کمک می‌کنند (Katz, 1966: 197). زمانی که زنان در محیط کار این احساس را داشته باشند که دیگری به عمد درصدد تحت تأثیر قراردادن تصمیم‌های آنان به نفع خود هستند و یا درصدد تحمیل تصمیم‌های خود هستند احساس بی‌اثر بودن در این زنان، احساس نارضایتی را به دنبال خواهد داشت.

ایجاد این تصور که مدیریت امری مردانه است نیز تجربه دیگری از نابرابری جنسیتی بود که تقریباً توسط تمامی مصاحبه‌شوندگان تجربه شده بود. مژده می‌گوید:

1. Stamarski



یکی از درگیری‌های هرروزه من با مردان هم‌رده خودم اینه که اونا اصرار دارن مدیریت یه امر مردونه هست و انگار ما زن‌ها اشتباهی مدیر شدیم. (۳۸ ساله، مطلقه و ۱۵ سال سابقه کار) علی‌رغم تبلیغات گسترده در مورد احساسی بودن زنان و کمتر مناسب بودنشان برای مدیریت، نتیجه تحقیقات علمی نشان می‌دهد که در کشورهایی که زنان بیشتری در دولت هستند فساد کمتری وجود دارد. این مطالعه به ضرورت ترویج برابری جنسیتی به‌طور کلی و ارتقای حضور زنان در سیاست به‌طور خاص اشاره می‌کند (Jha et al., 2018). همچنین زنان مدیر در شرکت‌ها، به‌طور قابل‌توجهی تمایل بیشتری برای تصمیم‌گیری با در نظر گرفتن منافع ذینفعان متعدد دارند تا به یک تصمیم عادلانه و اخلاقی برسند. (Bart & McQueen, 2013). با این حال، نتایج تحقیقات نشان می‌دهد مردان هنوز بیشتر از زنان به‌عنوان رهبر شناخته می‌شوند و شکاف جنسیتی در رهبری همچنان پابرجاست (Badura, 2018).

بورتون<sup>۱</sup> و همکاران در خلال پژوهشی توضیح می‌دهد: «به نظر می‌رسد که متأسفانه یک گره کور برای زنان در نقش‌های مدیریتی وجود دارد. همیشه فرض بر این بوده است که ویژگی‌های مردانه مانند پرخاشگری و رقابت‌پذیری برای پست‌های سطح مدیریت مورد نیاز است، با این حال هنوز به زنانی که این ویژگی‌ها را دارند، فرصت‌های مشابهی برای مردان داده نمی‌شود. حتی بدتر، اگر به‌طور اتفاقی استخدام شوند، زنان اغلب از نظر همکاران به خاطر داشتن آن ویژگی‌های مردانه مورد تحقیر قرار خواهند گرفت» (Burton et al., 2011). تأثیر کلیشه‌های جنسیتی و سوگیری جنس دوم بودن زنان در انتظارات و ارزیابی متفاوت از انجام کارها توسط زنان و مردان نیز اغلب در سازمان‌ها دیده می‌شود (Blair-Loy, 2001) و سلسله‌مراتب جنسیتی، زنان را در موقعیتی پایین‌تر نسبت به مردان طبقه‌بندی می‌کند (Eagly et al., 2000).

یکی از آشکال مهم نابرابری در سازمان‌ها، نابرابری در قدرت است. نابرابری معمولاً از خانواده آغاز می‌گردد و سپس به سایر حوزه‌ها از جمله حوزه کار نیز تسری پیدا می‌کند. مردانی که سال‌ها در حوزه خانواده قدرت مطلق به‌شمار می‌آمدند و حرف آخر را می‌زدند قطعاً برایشان سخت خواهد بود که در حوزه کار «زنی برای آن‌ها تصمیم‌گیری کند». فارغ از توضیح بالا به نظر می‌رسد این شکل از نابرابری نسبت به نابرابری‌های دیگر، برای مصاحبه‌شونده‌ها مهم‌تر تلقی می‌شود، چون این نابرابری می‌تواند بازتولید انواع نابرابری

1. Burton

دیگر در سازمان برای آن‌ها باشد. تلقی مصاحبه‌شونده‌ها این بود که در سازمان و خصوصاً در رده مدیران مرد، نوعی از مقاومت سخت نسبت به حفظ قدرت سازمانی در قبضه مردان وجود دارد. پریسا می‌گوید:

قدرتی که تا دیروز فقط توی دست مردان بود، حالا با وجود زنان مدیر دیگه تماماً توی دست اون‌ها نیست و این براشون خوشایند نیست؛ و به نظرم حتی اگه جنبه‌های دیگه نابرابری تا حدودی حل بشه، اما در مورد قدرت این‌طور نیست. (۳۵ ساله، مجرد، ۱۰ سال سابقه کار)

مصاحبه‌شونده‌ها اعتقاد داشتند که تقریباً تمامی سازمان و حتی برخی از زنان در سازمان نیز تمایل دارند که این نابرابری در قدرت حفظ شود و به اشکال مختلف این تمایل را نشان می‌دهند و در برابر کم شدن این نابرابری از خودشان مقاومت نشان می‌دهند. مقاومت مردان در برابر حفظ این نابرابری اشکال مختلفی دارد:

#### ۱-۴. پنهان کاری دیگر مردان مدیر در وجود برخی امکانات برای مدیران

راحله تعریف می‌کند زمانی که مدیر شده بوده می‌توانسته درخواست وامی با اقساط بلندمدت را داشته باشد اما تا ۲ سال بعد از مدیریتش نمی‌دانسته که چنین امکانی وجود دارد و دیگر مدیران تمایلی به آگاه‌سازی او نداشتند. بدین ترتیب زن مدیر تا زمان طولانی‌ای از آنچه به واسطه رده سازمانی می‌تواند بهره‌مند شود محروم است. مژده تجربه جالبی در مورد وجود کارگروه‌های مختلف در سازمان دارد:

توی سازمان ما برای انجام یه سری از کارهایی که فوق‌برنامه به حساب می‌یاد و مربوط به یه بخش خاص نیست، کارگروه تشکیل می‌شه. این کارگروه‌ها ممکنه که بنا به مسائل مختلف تعدادشون توی طول سال‌های مختلف متفاوت باشه. من از وقتی که مدیر شدم، خیلی علاقه‌مند بودم که توی یکی از این کارگروه‌ها مسئول بشم. نکته مهم اینه که این کارگروه‌ها معمولاً از مدیرهای مختلف تشکیل می‌شه و حتی کارشناس‌های مختلف؛ یعنی رده‌بندی خاصی وجود نداره و از معاون تا تکنسین ممکنه توی این کارگروه‌ها باشن. من چندین بار تلاش کردم به‌عنوان مسئول کارگروه شناخته بشم و بتونم مسئولیت یکی از این کارگروه‌ها را به عهده بگیرم، مخصوصاً اون‌هایی که مرتبط با بخش خودم هم هستن؛ اما متأسفانه می‌بینم که خیلی علاقه‌مند نیستن که یه زن به‌عنوان مسئول کارگروه قرار بگیره؛ و حتی یه بار که دیگه تقریباً مصمم بودم که حتماً این کار رو بکنم، نهایتاً معاون سازمان یعنی بالادستی من اومد و بهم گفت که بهتره این کار رو نکنم. وقتی ارزش سؤال کردم چرا من نمی‌تونم مسئول این کارگروه باشم؟ گفت سازمان خیلی خوشش نمی‌یاد که کارگروه یه مسئول زن داشته باشه. من بهش گفتم من که خودم الان مدیر هستم، اگه سازمان خوشش نمی‌اومد که قاعدتاً نباید من رو مدیر می‌کرد!



اما اون به من گفت: تو درواقع مدیر یه بخش شدی که نهایتاً تعداد کمی زیرمجموعه داره، ولی وقتی به عنوان مسئول یه کارگروه انتخاب می شی، بیشتر شناخته می شی و این چیزی نیست که سازمان یا آقایان دیگه خیلی خوششون بیاد و ممکنه درنهایت برات بد بشه.

(فوق لیسانس، مطلقه، ۱۵ سال سابقه کار)

بنا به اظهارات مصاحبه شونده ها، به نظر می رسد تفکر نانوشته ای در بسیاری از سازمان ها وجود دارد که چنانچه زنی مدیر شد، بهتر است در جریان همه امور قرار نگیرد. به قول راحله، یک پیمان نانوشته بین مدیران در سازمان وجود دارد که تا آنجا که می شود، اطلاعات کمتری در اختیار زنان قرار داده شود تا قدرت در حیطه مردان باقی بماند.

#### ۴-۱-۲. محیط کار و دفتر متفاوت با مدیران مرد

مریم تنها مدیر زن در مجموعه خودشان و تنها مدیری است که در اتاقی در کنار کارشناسان خود می نشیند و بقیه مدیران مرد مجموعه، همگی اتاقی مجزا دارند. مژده که مدت ۵ سال است از همسرش جدا شده و از سه سال پیش مدیر شده است هم در زمان ارتقا با چنین مشکلی روبه رو شده است. در سازمان وی هر رئیس و مدیری اتاق جدا دارد اما کارشناسان در اتاق هایی مشترک هستند. وی زمانی که مدیر می شود و درخواست اتاق جدا می کند - مطابق با عرف سازمانی - به بهانه مطلقه بودن از دادن اتاق مجزا به وی خودداری می شود. وی توضیح می دهد:

اصلاً موضوع این نیست که با کارشناس هام توی یه اتاق باشم یا نه، موضوع اینه که به نظر من اینا دارن کاملاً آگاهانه این کار رو می کنن. آگه غیر از ما دو تا خانم، فرد دیگه ای هم از آقایون شرایطی شبیه به ما داشت، باز برای من قبولش راحت تر بود؛ اما به نظر من این کار کاملاً آگاهانه توسط سازمان و برای به حاشیه کشوندن ما زن ها انجام می شه. الان هستن کارشناسانی که اتاق مجزا دارند؛ اما وقتی ما درخواست می کنیم، همیشه می گن جا نداریم! درحالی که آگه ما مرد بودیم، حتماً اون چند تا کارشناس رو بیرون می کردن و ما رو جا می دادن. به نظرم سازمان به ما به شکل موقتی نگاه می کنه. انگار هستیم و بعد از ما هم دیگه مدیر زن نخواهد بود. برای همین سعی می کنه توی این دوره موقتی خیلی بها و اهمیت نده. (فوق لیسانس، مطلقه، ۱۵ سال سابقه کار)

حضور زنان در کسوت مدیر از آنجا که به نوعی خرق عادت است، مورد پذیرش برخی مردان نیست. چنین رفتارهایی از طرف مردان در سازمان ها، مقاومت غیررسمی در مقابل تغییراتی ناگزیر است؛ سازمانی که تا دیروز تنها توسط مردان مدیریت و تصمیم گیری می شده است، امروز باید بپذیرد که زنان نیز بخشی از بدنه تصمیم گیری و مدیریت هستند.

### ۳-۱-۴. دخالت در امور اداری از سمت سایر همکاران

یک نگاه عمومی در سازمان وجود دارد که زنان مدیر احساسی برخورد می‌کنند یا زود تصمیم می‌گیرند. نتیجه این احساس عمومی این است که دیگران حتی در رده‌های پایین‌تر به خودشان اجازه می‌دهند در امور مربوط به حوزه آن مدیر یا رئیس زن دخالت کنند و اسم این دخالت را هم کمک می‌گذارند. درحالی‌که در امور مربوط به مدیران مرد، افراد هم‌رده یا زیردست کمتر تمایلی به کمک دارند و این کمک را حمل بر دخالت مستقیم می‌دانند که معمولاً هم با برخورد سرد و بعضاً تند آن مدیر مرد مواجه خواهند شد. تصورات عمومی از زنان که زنان را جنسی لطیف، صلح‌طلب، غیرجنگجو، آرام و احساساتی می‌دانند، باعث بخشی از این نوع دخالت‌هاست و ناشی از تصور عمومی در ناتوان بودن و بی‌قدرتی زنان است.

به نظر می‌رسد فرهنگ عمومی سازمان‌ها توسط مردان و برای مردان نوشته شده و برای همین رفتارهای زنان نه به عنوان یک مدیر که یک زن تفسیر می‌شود. تصویر عمومی جامعه از زنان نیز بهتر از سازمان‌ها نیست. در این شرایط برهم‌زدن فرهنگ عمومی سازمان‌ها که تا دیروز مردان قدرت بلامنازع آن بودند البته با مقاومت‌هایی روبه‌رو خواهد شد. ندا که نسبت به دیگران سابقه طولانی‌تری دارد این داستان را از زاویه دیگری می‌بیند:

شرایط عمومی جامعه و سازمان‌ها همه به نفع مردان هست و حالا سخته براشون تقسیم کردن منافع با زن‌ها. تا دیروز قدرت مطلق سازمان‌ها و خانواده بودن، اما سال‌های اخیر شرایط همه جا داره تغییر می‌کنه و باید حضور ما زن‌ها رو همه جا بپذیرن.

(۴۵ ساله، متأهل، ۱۷ سال سابقه کار)

تحقیقات نشان داده است حتی زمانی که زنان به عنوان مدیر به تصویر کشیده می‌شوند، کمتر به عنوان کارگزار و یا صاحب اراده تأثیرگذار مشخص می‌شوند (Heilman, 1995). نتایج مطالعاتی دیگر نیز نشان داد مردان از داشتن اختیار و اقتدار در کار بیشتر از زنان سود می‌برند. داشتن اختیارات و اقتدار بیشتر در محل کار، پاداش‌های زیادی به همراه دارد، از جمله اشکال بیشتر کنترل شغل و درآمد بیشتر. هنگامی که زنان و مردان از قدرت یکسانی در محل کار برخوردارند - به لحاظ رده‌های سازمانی - مردان بیشتر از زنان احساس می‌کنند که آزادی تصمیم‌گیری و تأثیر بیشتری در مورد آنچه در کار اتفاق می‌افتد دارند. الگوهای کشف‌شده در این مطالعه نشان داد که حتی وقتی زنان در کار تمایل دارند به اقتدار بیشتری دست یابند، ویژگی‌های ساختاری قدرت، برای زنان ایجادکننده عواقب متفاوتی در تجربه ذهنی و خودمختاری و نفوذ است (Schieman, 2012).



#### ۴-۱-۴. عدم حضور در شبکه مدیران هم‌رده

اگر سرمایه اجتماعی معادل رابطه اجتماعی، وجود هنجارهای مشترک و اعتماد متقابل باشد (کلمن، ۱۳۹۰)، بنابراین می‌توان گفت محدودیت زنان برای عضویت در شبکه‌های غیررسمی فعال در محیط کار به تدریج منابع سرمایه اجتماعی آنان را تقلیل خواهد داد و این یکی از موضوعاتی است که زنان مدیر و رئیس به عنوان مانعی برای خود می‌بینند. فرهنگ موجود در جامعه که متأثر از ایدئولوژی حاکم است از یک سو و تمایل مردان به بسته نگه داشتن این شبکه بر روی زنان از سوی دیگر باعث می‌شود تا حضور زنان در این شبکه به کندی صورت بگیرد یا همیشه خارج از شبکه باشند و اطلاعات این شبکه را به شکل موضوعی و موردی متوجه شوند. بهاره می‌گوید:

مدیرا به گروه توی واتزآپ دارند که اونجا به سری مطالب رو برای هم به اشتراک می‌دارن. نکته جالب اینجاست که من و دیگر مدیر خانوم سازمان، عضو این گروه نیستیم. خب یکی از جاهایی که می‌شه داخل این شبکه ارتباطی بود، همین‌ها؛ اما جالبه که هیچ علاقه‌ای ندارن که ما دو نفر توی گروه باشیم. (۴۱ ساله، متأهل، ۱۷ سال سابقه کار)

امروزه یکی از مهم‌ترین عامل‌های داشتن قدرت، اطلاعات است. اطلاعات مهم و به موقع باعث می‌شود تا بتوان با سرعت بیشتر، تصمیم بهتری گرفت. بخش زیادی از اطلاعات موجود در سازمان‌ها به صورت نانوشته و در گروه‌های غیررسمی باقی می‌ماند. حتی مردان زیادی در رده مدیر نیز هستند که به علت رقابت‌های موجود از این اطلاعات مطلع نمی‌شوند. آنچه حائز اهمیت است این است که زنان به شکل مضاعفی از اطلاعات موجود بی‌خبر باقی می‌مانند، یک بار به علت رقابت‌های درون‌گروهی بین مدیران و یک بار هم به علت زن بودن. اهمیت شبکه ارتباطی مدیران در سازمان‌ها را نباید دست کم گرفت. این شبکه ارتباطی گاهی تصمیم می‌گیرد فلان مدیر ارتقا پیدا کند و حتی برعکس تصمیم می‌گیرد که حمایتش را از فلان مدیرعامل بردارد و باعث تغییر مدیرعامل شود.

راضیه اما به عنوان تنها زن مدیر در سازمانشان عضو گروه مدیران مجموعه در فضای مجازی است و اتفاقاً ارتباط خوبی با بقیه مدیران دارد. هرازگاهی با دیگر مدیران در مورد مسائل سازمانی صحبت و همفکری می‌کند. دیگر مدیران به وی احترام می‌گذارند و تا حدودی در جریان مسائل قرارش می‌دهند. با این حال راضیه گمان می‌کند که بیشتر این حفظ ظاهر است و بازهم اطلاعات مهم به او داده نمی‌شود. از زمانی مثال می‌زند که علی‌رغم اینکه ارتباط خوبی با دیگر مدیران داشته اما تا آخرین لحظه در جریان ارتقای



یکی از مدیران که معاون شده قرار نگرفته، درحالی که مطمئن است تقریباً همه مدیران در جلسه از موضوع مطلع بودند:

من احساس می‌کنم به من احترام می‌دارن، اما تهش فکر می‌کنم از نظر اونا خیلی منشأ اثر نیستم؛ برای همین درواقع خیلی اهمیت ندارم. از طرفی، با کنار نگه داشتن من درواقع دارن جلوگیری می‌کنن از بالفعل شدن یه خطر بالقوه. (۳۷ ساله، لیسانس، ۱۴ سال سابقه کار)

تحقیقاتی که در آمریکا و برخی کشورهای اروپایی انجام شده نشان می‌دهد که مردها بیشتر عضو شبکه‌های اقتصادی سیاسی هستند و این شبکه‌ها فرصت‌هایی را برای پیشرفت شغلی و حرفه‌ای در اختیار آن‌ها قرار می‌دهند. درحالی‌که تشکل‌های زنان بیشتر به امور محلی و خانوادگی محدود می‌شود (Norris, 2006: 73). در ارتباط با عدم حضور زنان در شبکه ارتباطی مدیران میانی، یافته‌های اونر<sup>۱</sup> (۲۰۱۸) نیز نشان می‌دهد که زنان در حالی مدیریت میانی را تجربه می‌کنند که شبکه ارتباطی مدیران موجود در سازمان بر روی آن‌ها بسته است. جواهری با ایجاد ارتباط بین سقف شیشه‌ای و شبکه ارتباطی مدیران در یک سازمان، یکی از نشانه‌های وجود سقف شیشه‌ای در یک سازمان را امتناع زنان از مشارکت در شبکه‌های غیررسمی مردانه می‌داند. در اکثر موارد افراد از پیوندهای اجتماعی خود برای تحرک شغلی فراتر از آنچه به وسیله موقعیت ساختاری پیش‌بینی شده، استفاده می‌کنند؛ اما زنان شاغل کمتر قادر هستند از طریق شبکه روابط اجتماعی گسترده خود تحرک شغلی پیدا کنند (جواهری و قضاتی، ۱۳۸۳: ۱۷۵).

یک مطالعه دیگر نیز نشان می‌دهد که زنان به این علت شبکه‌های حرفه‌ای کمتر مؤثری را نسبت به مردان ایجاد می‌کنند زیرا ارزش خود را دست‌کم می‌گیرند. درواقع نه تنها تحریم توسط خود مردان، بلکه موانع خودخواسته شامل تردید و حیای جنسیتی نیز باعث می‌شود تا زنان از برقراری ارتباط مؤثر و ورود به شبکه موردنظر برخلاف هم‌تایان مرد خود بازمانند. از طریق این مطالعه، نشان داده شده است که زنان مراقب هستند از روابط خود «بیش‌ازحد» سود نبرند و بر جنبه‌های اخلاقی شبکه تأکید کنند، درحالی‌که مشارکت خود را در زمینه حرفه‌ای دست‌کم گرفته و ضعیف نشان می‌دهند (Greguletz, 2019).

سازمان دانشگاه نیز از این حیث از سایر سازمان‌ها متمایز نیست. کنترل و سازمان‌دهی امور در دانشگاه عمدتاً تحت نفوذ سنت‌ها، زبان و قواعد اجتماعی دنیای مردان است، مردانی که در کنار یکدیگر رشد کرده‌اند، هم رقیب یکدیگر هستند و هم مانند اعضای

1. Unnur



یک تیم عمل می‌کنند. زنان معمولاً از شبکه‌های حرفه‌ای رسمی و غیررسمی که در درون سازمان وجود دارد بیرون می‌مانند و در نتیجه از پیش شرط‌های کسب احترام و پاداش مربوط مطلع نمی‌شوند (Noraini and Noor, 2002).

#### ۵-۱-۴. عدم اجازه صحبت در جلسات

عدم اجازه صحبت در جلسات، یکی از مشکلاتی بود که مصاحبه‌شونده‌ها به عنوان مشکلات نامحسوس عنوان کردند (یعنی مشکلی است که وجود دارد، اما نمی‌توانند آن را بیان کنند یا از کسی برای رفع آن کمک بخواهند). نویسن می‌گوید بارها شده که می‌خواسته در جلسات صحبت کند و نظرش را ارائه دهد اما به شکلی به او اجازه صحبت داده نشده است. وی توضیح می‌دهد که این عدم اجازه، هیچ‌گاه شکل بارزی ندارد که بتوان نسبت به آن اعتراض کرد؛ بلکه به شیوه‌های پیچیده‌ای انجام می‌شود. مثلاً اینکه همیشه بهترین صندلی‌ها توسط دیگر مدیران در جلسه پُر شده و هیچ‌کس حاضر نیست جایش را به او بدهد. یا مثلاً وقتی رئیس جلسه به شکل تصادفی از حاضرین در جلسه نظراتشان را می‌پرسد، وی هیچ‌گاه انتخاب نمی‌شود. یا در واقع به شکل غیرتصادفی همیشه جزو انتخاب نشده‌هاست.

نسرین می‌گوید:

حتی وقتی تلاش می‌کنم توی جلسات مدیریتی نظرم رو بدم، خیلی راحت توی حرفم می‌پرن و نمی‌زارن حرفم رو بزنم. درحالی‌که می‌بینم وقتی کسی از آقایون حرف می‌زنه، خیلی با دقت به حرفاش گوش می‌دن؛ انگار داره از نحوه شکافتن اتم صحبت می‌کنه! یا می‌بینم که وقتی دارم حرف می‌زنم، یه جووری بعضی‌هاشون خودشون رو سرگرم کار دیگه می‌کنن یا حواسشون می‌ره توی گوشه‌شون که انگار من دارم از بدیهیات حرف می‌زنم؛ و می‌دونن اینا چیزایی نیست که من بتونم بهش اعتراض کنم. یه نوعی بی‌احترامیه که آدم نمی‌دونه باید به کی و چطوری بگه. (۳۹ ساله، متأهل، ۱۵ سال سابقه کار)

ندا بخشی از لایه زیرین این رفتارها از طرف همکاران مرد را این‌گونه می‌بیند:

الآن بخش زیادی از مدیر شدن یه آدم، بسته به توانمندی‌ها یا استعدادهای اون فرد نیست؛ کاملاً بسته به میزان دیده شدن و البته حضورش توی شبکه‌های ارتباطی و غیررسمی یه سازمان هست. این چیزیه که مردها بهتر از ما می‌دونن و به قول معروف «سری که درد نمی‌کنه رو دستمال نمی‌بندن». از همون اول جلوی دیده شدن زن‌ها رو می‌گیرن که بعدها موی دماغشون نشن. (۴۵ ساله، متأهل، ۱۷ سال سابقه کار)

به نظر می‌رسد چون مردان ممکن است از سوی مدیران زن احساس خطر کنند، به شکلی قاطع‌تر و جسورتر با این مدیران زن رفتار می‌کنند که همین رفتار می‌تواند باعث اختلال در محیط کار یا درگیری بر سر قدرت شود. امروزه به این علت که زنان بیشتری در پست‌های مدیریتی قرار می‌گیرند و نان‌آور اصلی خانواده خود می‌شوند، مفهوم مردانگی در جامعه با محو شدن نقش‌های جنسیتی در حال کمرنگ شدن است و بدین ترتیب حتی مردانی که خود از برابری جنسیتی حمایت می‌کنند، ممکن است این پیشرفت‌ها را تهدیدی برای مردانگی خود تلقی نمایند (خواه آگاهانه آن را تصدیق کنند یا نکنند) (Netchaeva et al., 2015).

نابرابری قدرت در محل کار جدا از مشکلاتی که برای زنان مدیر میانی ایجاد می‌کند، نارضایتی خاموشی را در این زنان به وجود می‌آورد و به تبع آن بهره‌وری را کاهش می‌دهد. کاتر نیز اشاره می‌کند به اینکه زمانی که انسان با افرادی کار می‌کند که بسیار به او وابسته هستند و می‌توانند بر او اعمال قدرت نمایند یا فشار زیادی را بر او تحمیل کنند در چنین شرایطی فرد از جهت روانی واکنش‌هایی مانند بی‌تفاوتی، دلسردی یا دست‌کشیدن از کار را ابراز می‌کند. در چنین وضعیتی که تضاد نقش در حد بالایی وجود دارد رضایت شغلی کاهش خواهد یافت (Katz & Kahn, 1996: 197).

## ۲-۴. آزار جنسی ابزاری در جهت تداوم نابرابری قدرت

یکی از اشکال مهم مقاومت مردان در برابر حفظ نابرابری قدرت در سازمان‌ها، آزار جنسی است. به گفته مصاحبه‌شونده‌ها این آزار جنسی نسبت به زمانی که آن‌ها در رده پایین‌تر بوده‌اند، به شکلی نامحسوس‌تر و زیرکانه‌تر اتفاق می‌افتد.

اول اینکه متأسفانه آمار و اطلاعات دقیقی از آزارهای جنسی در محیط کار در جامعه ما وجود ندارد و یا اگر هم وجود دارد، در دسترس عام قرار نمی‌گیرد؛ دوم اینکه در اکثر مواقع زنان در مواجهه با ایجاد آزار به خاطر ترس از بی‌آبرویی و داغ‌ننگ و نیز مقصر شناخته شدن، سکوت می‌کنند؛ و سوم اینکه بسیاری از زنان نسبت به رفتارها و آزارها مشکوک هستند. مطمئن نیستند که فلان رفتار آیا مصداقی از آزار دارد یا نه یا اصلاً آیا وی تنها فردی است که با این رفتار روبه‌رو شده است یا آیا دیگران هم آن را تجربه کرده‌اند؟ در این زمینه پترسون<sup>۱</sup> به نقش پُراهمیت سازمان‌ها در تعیین مصداق آزارهای جنسی

1. Peterson



تأیید می‌کند و اذعان می‌کند که برداشت کارکنان از اینکه چه چیزی توسط دستورالعمل شرکت‌ها «آزار و اذیت جنسی» محسوب می‌شود، می‌تواند معنای این دستورالعمل‌ها را حذف کند یا تغییر دهد و با هنجارها و ارزش‌های شرکت‌هایی که سعی در اعمال آن‌ها دارند، مغایرت داشته باشد (Peterson, 2016).

شاید این‌گونه به نظر برسد که آزارهای جنسی در سازمان‌های بزرگ از سمت مردان به سوی زنان در رده کارشناس است و زنان مدیر به دلیل موقعیتی که پیدا می‌کنند از این‌گونه رفتارهای آزاردهنده مصونیت پیدا می‌کنند، چون گمان اولیه این است که هرگونه رفتار ناهنجار نسبت به این زنان مدیر عواقب بیشتری نسبت به رفتار ناهنجار با زنان در رده‌های پایین‌تر دارد؛ اما مصاحبه‌های عمیق با مصاحبه‌شونده‌ها زوایای دیگری از این مسئله را روشن کرد. به نظر می‌رسد که یکی از اشکال مقاومت مردان جهت حفظ نابرابری قدرت در سازمان‌ها و در قبضه نگه داشتن قدرت در دستان مردان، آزارهای جنسی زنان مدیر میانی است. منتهی همان‌طور که خواهیم دید شکل آزارهای جنسی قدری متفاوت و نامحسوس‌تر است. در اینجا آزارهای جنسی نه با هدف لذت جنسی و تفنن که با هدف تصاحب دوباره قدرتی است که اجباراً بین زنان مدیر میانی نیز توزیع شده است. آزارهای جنسی‌ای که زنان مدیر میانی در طی مصاحبه‌ها بیان کردند را به شکل زیر می‌توان دسته‌بندی کرد:

#### ۱-۲-۴. متلک‌شنیدن از دیگران درباره چگونه مدیر شدن

آزار کلامی شایع‌ترین شکل از خشونت در محل کار است که می‌تواند منجر به پیامدهای زیادی در سطوح سازمانی و روان‌شناختی شود. یکی از مواردی که زنان مصاحبه‌شونده عنوان می‌کردند، متلک‌شنیدن‌های پیاپی از طرف مردان و زنان همکار در رده‌های مختلف در مورد چگونگی مدیر شدن خود بوده است. مصاحبه‌شونده‌ها این‌گونه بیان می‌کردند که بعد از ارتقا با این جو سازمانی از طرف همکاران خود مواجه شدند که ارتقای آنان نه بر اساس توانمندی‌های آنان که به علل ارتباط با فلان مدیر بالاتر یا استفاده از زنانگی یا روابط غیراخلاقی است. رؤیا که یک سال است ارتقا پیدا کرده، این‌گونه توضیح می‌دهد:

من وقتی حکم روزدن و همه فهمیدن، دوست صمیمی خودم اولین سؤالی که ازم کرد این بود که چپ شد تو مدیر شدی؟ من واقعاً شوکه شده بودم از این سؤال. خب چپ می‌شه که یکی مدیر می‌شه؟ حتماً توانمندی داشته که مدیر شده. منتهی وقتی یه مرد مدیر می‌شه، آیا کسی همچین

سؤالی می‌کنه؟ نه. بای دیفالت همه فکر می‌کنن که طرف حتماً توانمندی داشته که مدیر یا رئیس شده؛ منتهی به زن که می‌رسه، همه سؤال می‌کنن چی شد مدیر شد! انگاریه داستانی پشت پرده وجود داره که می‌خوان از اون مطلع بشن. (۳۷ ساله، متأهل، ۱۰ سال سابقه کار) ارمغان اما در شرکتی ارتقا پیدا کرده است که ۳ زن قبل از او ارتقا پیدا کرده‌اند و سازمان تا حدودی سعی کرده با نقش زنان در کسوت مدیر کنار بیاید و آن را بپذیرد. باین حال ارمغان نیز با چنین رفتارهایی مواجه بوده و البته دیگر مدیران زن سعی کرده‌اند با بازگوکردن آنچه بر آن‌ها گذشته است، تا حدودی وی را دل‌داری دهند و راهنمایی کنند. مزده مطلقه است و به نظر می‌آید به خاطر انگ مطلقه بودن، شرایط سخت‌تری را نسبت به دیگر مصاحبه‌شونده‌ها تجربه کرده است:

اون روزهای اول واقعاً روزهای خیلی بدی بود. از مردها انتظار خاصی ندارم، اما این که حتی زنان و همجنس‌های خودم وارد این بازی می‌شدن و سعی می‌کردن تا من رو آزار بدن و متوجه نبودن که با این کارشون دارن خودشون و جایگاه کلی زنان رو خراب می‌کنن، واقعاً ناراحت‌کننده بود. روزهای اول ارتقا، از حجم این همه تحقیر و آزار واقعاً دلم نمی‌خواست برم سرکار؛ و مطمئنم اگه متأهل بودم، حجم آزارها کمتر بود. (۳۸ ساله، مطلقه، ۱۵ سال سابقه کار)

## ۲-۴. کمتر شدن آزارهای جنسی آشکار

نکته مهمی که در بین صحبت‌های مصاحبه‌شونده‌ها وجود داشت، این بود که آزارها شکل پیچیده‌تری به خود گرفته و به شکل نامحسوس‌تری انجام می‌شود، اما از بین نرفته است. راحله ضمن تأیید کم شدن آزارهای جنسی بعد از ارتقا می‌گوید:

اون زمان که من کارشناس بودم، به نظرم بیشتر در معرض آزارهای جنسی بودم. بعد از مدیر شدنم این جور رفتارها خیلی کم شد، اما حذف نشد. می‌دونی به شکل‌های دیگه‌ای اتفاق می‌افته هنوز و اگه از من بپرسی که آیا عامدانه هست یا نه، من می‌گم هست. (۴۰ ساله، متأهل، ۱۵ سال سابقه کار)

نوشین که از همسرش جدا شده است و به‌طور کلی آزار جنسی را در مورد خودش به علت جدا شدن از همسر چه در جامعه و چه در محیط کار بیشتر از دیگر زنان می‌داند، تجربه خودش را این‌گونه شرح می‌دهد:

مدیر شدن یه چیز خوبی برای من داشت و اون اینکه از شر یه سری رفتارهای همکارای آقا راحت شدم؛ اما آیا صفر شده این رفتارای نامناسب؟ نه. ولی کمتر شده و البته بعضی وقتا می‌بینم که به شکل‌های نوینی اتفاق می‌افته. انگار آزار جنسی وجود داره، ولی رده‌اش شده مدیریتی و شکلش عوض شده. (۴۰ ساله، مطلقه، ۱۵ سال سابقه کار)



## ۳-۲-۴. ناتوانی در اعتراض به برخی آزارهای جنسی

مصاحبه شونده‌ها معتقد بودند که بخشی از این ناتوانی برمی‌گردد به انتظار سازمان از آن‌ها که این توقع وجود دارد به‌عنوان یک مدیر میانی تا حدود زیادی مشکلات خودشان را رفع کنند و بخشی نیز برمی‌گردد به ترس از داغ و ننگ که باعث می‌شود تا در مورد آزارهای جنسی سکوت کنند. راضیه ضمن بیان این نکته که حراست سازمان آخرین محل برای بیان و اعتراض به آزارهای جنسی است، می‌گوید:

وقتی شما مدیر می‌شی، به سری انتظارات از سوی سازمان و همکاران دیگه نسبت به شما به وجود می‌یاد. مثلاً دیگه نمی‌تونی در مورد هر چیزی هی به بالادستی رجوع کنی و انتظار می‌ره که خودت بتونی مشکلات درون واحدت رو حل کنی. در مورد مسائل اداری و اینا شاید بشه آدم خودش حل کنه، اما وقتی یه مسائلی پیش می‌یاد که توی زمره آزار جنسی قرار می‌گیره، آدم نمی‌دونه به کی باید مراجعه کنه؟ (۳۷ ساله، متأهل، ۱۴ سال سابقه کار)

نکته قابل توجه دیگر در بیان و اعتراض به آزارهای جنسی، داغی ننگی بود که باعث می‌شد تا مصاحبه شونده‌ها برای گرفتارنشدن در آن عطای اعتراض را به لقای آن ببخشند. سمیرا نوع اعتراض خود را نسبت به آزارهای جنسی قبل و بعد از ارتقا متفاوت می‌بیند و آن را این‌گونه توصیف می‌کند:

من زمانی که کارشناس بودم، به محض این‌که احساس می‌کردم کسی داره از حد خودش پا را فراتر می‌ذاره، به سرعت اعتراض می‌کردم و به قولی می‌رفتم توی شکمش و اجازه نمی‌دادم رفتارش رو ادامه بده و راستش از چیزی هم ترسی نداشتم؛ اما جالبه که بعد از ارتقا خیلی محافظه‌کار شدم. تا یه رفتار نامناسب می‌بینم، بعدش صدمبار می‌شینم حساب و کتاب می‌کنم که اگه چطوری رفتار کنم مثلاً درسته یا اصلن باید عکس‌العمل نشون بدم یا نه؛ یا زیرسبیلی زدش کنم یا نه! می‌دونم می‌ترسم برای خودم دردسر بشه و بخوان یه چیزی رو به خودم بچسبونن یا بگن فلانی چون مدیر شده، داره از موقعیتش سوءاستفاده می‌کنه و اینا. (۴۱ ساله، متأهل، ۱۸ سال سابقه کار)

نکته حائز اهمیت که توسط مصاحبه شونده‌ها مطرح شد، شیوه‌های پیچیده آزار جنسی و محسوس نبودن برخی از آزارهای جنسی بود. مصاحبه شونده‌ها اذعان داشتند که متوجه آزارهای جنسی هستند اما بیان این آزارها و تصویرسازی این آزارها برای دیگران برایشان مشکل است. ضمن اینکه تعداد زیادی از مصاحبه شونده‌ها اذعان داشتند که احساس می‌کنند آزارهای جنسی برای کسب لذت آزاردهنده نیست و بیشتر به نظر می‌رسد برای اثبات بالادست بودن و نشان دادن این است که قدرت در دست کیست.

درواقع، این زنان گمان می‌کردند آزارها به این دلیل در این رده سازمانی و به این شکل ناآشکار و متفاوت بر آن‌ها روا داشته می‌شود که فراموش نکنند که در هر صورت زن هستند و جنس دوم. بر اساس نتایج یک تحقیق، زنانی که دارای پست‌های نظارتی و مدیریتی هستند بیشتر در معرض آزار جنسی در محل کار قرار دارند. هدر مک‌لاگلین، جامعه‌شناس، این نظریه را تأیید می‌کند که آزار و اذیت جنسی کمتر به میل جنسی مربوط می‌شود و بیشتر به کنترل و تسلط و اعمال قدرت مربوط می‌شود. به نظر می‌رسد همکاران مرد، مشتریان و دیگر سرپرستان، از آزار و اذیت به عنوان یک تساوی یا تقابل علیه زنان در قدرت استفاده می‌کنند. جامعه‌شناسان دریافته‌اند که علاوه بر قدرت در محل کار، بیان جنسیت نیز پیش‌بینی‌کننده قوی آزار و اذیت در محل کار است (McLaughlin, 2009).

## ۵. بحث و نتیجه‌گیری

جامعه‌ای که نیمی از آن از زنان تشکیل شده است، این حق را دارد تا خود را در آیینۀ زنان نیز ببیند. زنان در حوزه‌های مختلفی حضور دارند و بازنگری دوباره این حوزه‌ها به بهبود شرایط هم برای مردان و هم برای زنان کمک خواهد کرد. بهبود شرایط برای زنان چه در محیط خانواده و چه در محل کار یا بخش‌های دیگر جامعه، بهبودی تک‌جنسیتی نیست. در جامعه‌ای که تاروپود آن را زنان و مردان تشکیل می‌دهند، بی‌اهمیت‌انگاشتن تار یا پود، فرقی ندارد و هر دو در جایگاه خود واجد اهمیت‌اند. کدام، یعنی پذیرش خطرات احتمالی از بین رفتن این نقش و نگار بافته شده بر روی این تاروپود در هم تنیده شده. از این جهت بررسی شرایط زنان در حوزه‌های مختلف و بهبود آن، نه یک امر اضافه که یک امر ضروری است. محیط کار نسبت به حوزه‌های دیگر حضور زنان مثل خانواده، حوزه جدیدتری برای زنان به حساب می‌آید و مدت زیادی نیست که زنان در رده‌های مدیریتی در سازمان‌ها مشغول به کار شده‌اند. از این جهت شاید طبیعی باشد که بخش زیادی از مشکلات این زنان هنوز دیده نشده است. نتایج و تحلیل مصاحبه‌های کیفی این پژوهش نشان داد در نگاه نخست، شاید گمان رود زنان پس از ارتقا و تصاحب جایگاهی بالاتر، به علت موقعیتی که پیدا می‌کنند کمتر در معرض آزارهای جنسی در محیط‌های کاری قرار می‌گیرند و از این جهت با اضطراب کمتری روبه‌رو هستند؛ اما آزارهای جنسی در محیط کار پس از ارتقای ایشان نیز ادامه می‌یابد، با این تفاوت که هدف از آزارهای جنسی زنان در رده‌های پایین‌تر با مدیر میانی یا بالاتر متفاوت است و صرفاً لذت جنسی یا کوچک‌انگاری نیست.



به نظر می‌رسد از آنجاکه حضور مدیران میانی زن در سازمان‌ها توزیع و ساختار قدرت سازمانی را که تا دیروز در قبضه مردان بوده است به هم می‌ریزد، مورد پذیرش مردان در سازمان‌ها قرار نمی‌گیرد و یکی از حربه‌های مردان برای به عقب راندن زنان مدیر میانی از این عرصه، آزارهای جنسی است. از آنجاکه زنان مخصوصاً بعد از ارتقا، خود نیز علاقه‌ای به بیان مشکلات فرارویشان در زمینه آزارهای رایج در محیط کاری ندارند، موارد آزارهای جنسی زنان مدیر میانی بیش از زنان پائین دست پنهان باقی می‌ماند. زنان مدیر میانی به علت موقعیت جدیدی که پیدا کرده‌اند و برای حفظ این موقعیت، ناچار اضطرابی بیش از پیش را تحمل می‌کنند.

از طرفی، به نظر می‌رسد آزار جنسی به شکل مرسوم در مورد زنان ارتقایافته کمتر اعمال می‌شود و خشونت جنسی از سوی مردان زیر دست و حتی بالادست به گونه‌ای زیرکانه و نامحسوسی اعمال می‌شود که قابلیت پیگرد سازمانی و حتی عنوان کردن هم نداشته باشد؛ مثل کم‌توجهی به صحبت‌های مدیران زن بالادست یا عدم دعوت از مدیران زن در جلسات و یا تمسخر و کنایه به زنان در مورد چگونه ارتقا و ربط دادن آن با جنسیت زنانه ایشان. حتی اگر زنان به این قبیل موارد اعتراض کنند، ساختار یا دستورالعملی برای پیگیری و رفع آن وجود ندارد. البته زنان مطابق مقررات می‌توانند مراتب را به سازمان یا کمیته انضباطی منعکس کنند، اما اغلب به این سیستم اعتماد ندارند و برداشتی مردسالارانه از آن دارند. برای زنان دشوار است که در مورد آزارها یا خشونت‌های جنسی اعمال شده علیه خود صحبت کنند، زیرا از این واژه‌ها دارند که به ضرر و سرزنش خودشان بیانجامد و نشانه‌ای از ناتوانی آنان به شمار آید. مطابق تجربه زیسته زنان، بیان آزارهای جنسی علیه خود، طرد، بی‌اعتباری، سرزنش و حتی اتهام کج‌فهمی را در پی داشته است؛ از این رو در مقابل آزارها و خشونت‌های جنسیتی معمولاً با استراتژی‌های فردی برخورد می‌کنند و در مقابل آن سکوت و خودسرزنی را در پیش می‌گیرند.

تجلی رفتاری مردان که باعث ناامنی برای زنان می‌شود، در همان ساخت‌های نابرابر قدرت بین دو جنس و نمود هنجارهای جنسیتی ریشه دارد. مردان خود را دارای توانایی و قدرت بالاتری می‌دانند و در عرصه کار نیز متمایل‌اند آن را به منصب ظهور درآورند. مردانه انگاشته شدن سمت‌های مدیریتی از سوی جامعه و اثر این تصور عمومی بر روند کاری زنان ارتقایافته، از سوی تمامی مصاحبه‌شوندگان بیان شد. جامعه، مدیر را مرد می‌داند و زن بودن یک مدیر، تخطی از باورهای عمومی جامعه است؛ بنابراین این احتمال وجود دارد که به شیوه‌های مختلف مورد برخورد یا آزار قرار گیرد.



به نظر می‌رسد بخشی از خشونت جنسی اعمال شده علیه زنان در محیط کار، برای بازتولید و حتی یادآوری بالاتر بودن یا قدرت مندتر بودن مردان است. هنگامی که زنی در ساختار سازمانی بالادستِ مردان زیرمجموعه‌اش قرار می‌گیرد، در عمل سلطه تاریخی مردان بر زنان را بر هم می‌زند. به همین دلیل مردان از شیوه‌های نوینی برای خشونت جنسی بر زنان مافوق استفاده می‌کنند؛ شیوه‌هایی که مجازات سازمانی خاصی برای ایشان به همراه نداشته باشد و از طرفی یادآور سلطه تاریخی مردان بر زنان باشد.

آزار یا خشونت جنسی در متنی رُخ می‌دهد که مناسبات قدرت نابرابر است. زنان در طول تاریخ به علت جنسیتشان مورد تبعیض و خشونت واقع شده‌اند. مصادیق تبعیض و خشونت، دربرگیرنده طیف وسیعی است که آزارهای جنسی یکی از آن‌ها به شمار می‌رود. خشونت علیه زنان همواره یک شیوه مشروع برای ابراز سلطه مردانه بوده و به عبارتی نوعی کنترل اجتماعی است که مستقیماً از ساخت جامعه مردسالار برمی‌خیزد. در واقع، بخش زیادی از آزار یا خشونت جنسی علیه زنان، نه به خاطر لذت جنسی؛ بلکه به منظور اعمال قدرت و تسلط بر زنان است. داورتی در پژوهشی به این مسئله پرداخت که چرا آزار جنسی رُخ می‌دهد؟ پاسخ او «قدرت» بود. به گفته داورتی، آزار جنسی بیش از این که درباره جنسیت باشد، درباره قدرت است. از نظر وی، قدرت در دستان فردی نادرست، می‌تواند خطرناک باشد. این موضوع به ویژه در محیط کار مصداق دارد، جایی که سوءاستفاده از قدرت می‌تواند منجر به آزار جنسی شود (Dougherty, 2007).

## منابع

- احمدی، وکیل (۱۳۹۲). تغییر نگرش نسبت به نابرابری جنسیتی در طی فرایند گذار جمعیتی. جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۴(۳)، ۱۵-۳۴.
- بوردیو، پیر (۱۳۹۳). نظریه کنش. ترجمه مرتضی مردیها، تهران: نقش و نگار.
- جعفرنژاد، احمد و اسفیدانی، محمدرحیم (۱۳۸۴). وضعیت زنان در اشتغال و مدیریت، مطالعه موردی ایران. فصلنامه مدیریت زنان، ۷(۳)، ۷۷-۱۰۳.
- جواهری، فاطمه و قضاتی، سرور (۱۳۸۳). موانع کارآفرینی زنان. مجله جامعه‌شناسی ایران، ۵(۲)، ۱۶۱-۱۷۸.
- دوالت، مارجوری (۱۳۸۵). روش‌هایی بخش: مطالعات زنان و پژوهش اجتماعی. ترجمه هوشنگ ناییبی، تهران: دانشگاه تهران.
- رابرتسون، ایان (۱۳۹۱). درآمدی بر جامعه؛ با تأکید بر نظریه‌های کارکردگرایی، ستیز و کنش متقابل نمادین. ترجمه حسین بهروان، چاپ سوم، مشهد: به نشر.
- روسک، جوزف و وارن، رولند (۱۳۶۹). مقدمه‌ای بر جامعه‌شناسی. ترجمه بهروز نبوی و احد کریمی،



- تهران: کتابخانه فروردین.
- ریتزر، جورج (۱۳۹۳). نظریه‌های جامعه‌شناسی در دوران معاصر. ترجمه محسن ثلاثی، تهران: علمی.
- سراج‌زاده، سیدحسین و جواهری، فاطمه (۱۳۸۵). برابری‌گرایی جنسیتی در میان دانشجویان و متغیرهای زمین‌های و نگرشی مرتبط با آن. جامعه‌شناسی ایران، ۷(۲)، ۳-۴۰.
- شویره، کریستین و اولیویه فونتین (۱۳۸۵). واژگان بوردیو. ترجمه مرتضی کتبی، تهران: نی.
- صادقی‌فسایی، سهیلا و رجب‌لاریجانی، سارا (۱۳۸۹). مطالعه جامعه‌شناختی آزار جنسی زنان در محیط کار. زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، ۳(۸)، ۱۱۳-۱۳۴.
- صدافتی‌فرد، مجتبی و سخامهر، میترا (۱۳۹۲). تأثیر نابرابری جنسیتی بر میزان مشارکت اجتماعی زنان. فصلنامه مطالعات جامعه‌شناختی جوانان، ۱۰(۴)، ۴۳-۶۰.
- عنایت، حلیمه و روزبهانی، مهدخت (۱۳۹۲). بررسی عوامل فرهنگی اجتماعی مرتبط با نابرابری جنسیتی در میان دختران ۱۸ تا ۵۹ ساله شهر تهران. فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد، ۶(۷)، ۱۵۲-۱۲۳.
- کیانی، مژده؛ ربانی‌خوراسگانی، علی و یزدخواستی، بهجت (۱۳۸۹). مطالعه چگونگی توزیع قدرت در خانواده؛ مدلی بر اساس نظریه مبنایی، مطالعه نمونه‌های شهر اصفهان. فصلنامه خانواده‌پژوهی، ۲۲(۶)، ۱۹۲-۱۷۵.
- کلمن، جیمز (۱۳۹۰). بنیادهای نظریه اجتماعی. ترجمه: منوچهر صبوری، تهران: نی.
- گروسی، سعیده (۱۳۸۴). بررسی تأثیر باروهای قالبی بر نابرابری جنسیتی در شهر کرمان و روستاهای پیرامون آن. رساله دکتری، دانشگاه شیراز.
- گیدنز، آنتونی (۱۳۹۹). جامعه‌شناسی. ترجمه حسن چاوشیان، تهران: نی.
- محمدپور، احمد، رضایی، مهدی؛ پرتوی، لطیف و صادقی، رسول (۱۳۸۸). بازسازی معنایی تغییرات خانواده به شیوه نظریه زمینه‌ای: مطالعه موردی ایلات منگور و گورک. فصلنامه خانواده‌پژوهی، ۱۹(۵)، ۳۲۹-۳۰۹.
- Anderson, M. (1997). Thinking about women, sociological perspective on sex and gender, Boston: alley and bacom.
- Badura, Katie L., Grijalva, Emily, Newman, Daniel A., Thomas Taiyi Yan, Gahyun Jeon (2018). Gender and leadership emergence: A meta-analysis and explanatory model. *Personnel Psychology*, 71(3): 335-367.
- Bart, Chris. McQueen, Gregory (2013). Why women make better directors. *International Journal of Business Governance and Ethics*, 2013; 8(1): 93-112.
- Blair-Loy, M. (2001). Cultural constructions of family schemas: The case of women finances executives. *Gender & Society*, 15, 687-709.
- Burn, Shawn Meghan (2005). *Women across Cultures: A Global Perspective*, United States of America: McGraw Hill.
- Burton, L. J., Grappendorf, H., & Henderson, A. (2011). Perceptions of gender in athletic administration: Utilizing role congruity to examine (potential) prejudice against women. *Journal of Sport Management*, 25(1), 36-45.
- Armand Chatard, Serge Guimond, Leila Selimbegovic (2007). "How good are you in math?" The effect of

- gender stereotypes on students' recollection of their school marks. *Journal of Experimental Social Psychology*, 43 (6), 1017-1024.
- Chaudhuri, paramita (2007). experience of sexual harassment of women health worker in four hospitals in Kolkata, India, reproductive health matter, 221-229 | Published online: 13 Oct 2007.
  - Chichilnisky, G. (2008). The Gender Gap. *Review of Development Economics*, 828-844.
  - Colaizzi, p. (1987). Psychological research as the phenomenologist views it. In: king RVM, editor. *Existential phenomenological alternatives for psychology*. New York: oxford university press.
  - Connell, R.W. (1987). *Gender and power: society, the person and sexual politics*. Cambridge: polity.
  - Connell, R.W. (1995). *Masculinities*. Cambridge: polity.
  - Creswell, J. W. (2012). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (3rd ed.), Thousand Oaks, CA: Sage.
  - Dougherty, Debbie (2007). *Power and Sexual Harassment - Men and Women See Things Differently.*, 6 April 2007. University of Missouri-Columbia.
  - Eagly, A. H., Wood, W., & Diekmann, A. B. (2000). Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal. In T. Eckes & H. M. Trautner (Eds.), *The developmental social psychology of gender* (pp. 123-174). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
  - Greguletz, E., Diehl, M.-R., & Kreutzer, K. (2019). Why women build less effective networks than men: The role of structural exclusion and personal hesitation. *Human Relations*, 72(7), 1234-1261.
  - Guay Sté phane, Goncalves Jane, Jarvis Juliette (2014). Verbal violence in the workplace according to victims sex—a systematic review of the literature. *Aggression and Violent Behavior*, 2014; 19 (5): 572-578.
  - Heilman, M. E., Block, C. J., & Martell, R. (1995). Sex stereotypes: Do they influence perceptions of managers? *Journal of Social Behavior and Personality*, 10(6), 237-252.
  - Hull, K. E. (2002). Review of *Masculine Domination*, *Social Forces*, 81(1), 351-352.
  - Jha, Chandan Kumar, Sarangi, Sudipta (2018). Women and corruption: What positions must they hold to make a difference? *Journal of Economic Behavior & Organization*, 151- 219.
  - Katz, Dailé & Kahn, Robert L. (1966). *The Social Psychology of Organizations*, New York: John Wiley & Sons, Inc.
  - Lauer, Robert H. & Jeanette C. Laure (2002). *Social Problems and the Quality of Life*, United States of America: Mc Graw Hill.
  - Laura J. Burton, Heidi Grappendorf, Angela Henderson (2011). Perceptions of Gender in Athletic Administration: Utilizing Role Congruity to Examine (Potential) Prejudice against Women. *Journal for Sport Management*, 25 (1), 36-45.
  - McLaughlin, Heather (2009). *Female Supervisors More Susceptible to Workplace Sexual Harassment*. American Sociological Association.
  - Moustakas, Clark (1994). *Phenomenological Research Methods*: sage publications, thousand oaks California.
  - Netchaeva E, Kouchaki M, Sheppard LD (2015). A Man's (Precarious) Place: Men's Experienced Threat and Self-Assertive Reactions to Female Superiors. *Personality and Social Psychology Bulletin*,



- 41(9):1247-59.
- Noah, Yusuf (2008). experience of sexual harassment at work by female employee in Nigerian work environment, university of Ilorin, publisher international NGO Journal, 3(7), 122-127.
  - Noraini, M. Noor (2002). The Dilemma of the Double Day - Special Report: Careers in Higher Education, Black Issues in Higher Education, 21.
  - Norris, Pippa and Ronald Ingelhart (2006). "Gendering Social Capital: Bowling in Women's Leagues?" in "Gender and Social Capital", Great Britain and United States of America: Rutledge, 73-98.
  - Peterson Molly (2016). Gender perceptions of sexual harassment can influence workplace policy effectiveness. University of Missouri-Columbia.
  - Robbins, Stephen P. (1991). Organization Theory, Structure, Design and Applications, United States of America: Prentice-Hall International Edition.
  - Schieman, Scott. Schafer Markus H. and McIvor Mitchell (2013). The Rewards of Authority in the Workplace: Do Gender and Age Matter? Sociological Perspectives, 56 (1), 75-96.
  - Shannon CA, Rospenda KM, Richman JA. (2006). Workplace harassment patterning, gender, and utilization of professional services: findings from a US national study. Soc Sci Med. 64(6), 1178-91.
  - Stamarski, Cailin S. SonHing, Leanne S. (2015). Gender inequalities in the workplace: the effects of organizational structures, processes, practices, and decision makers' sexism. Frontiers in Psychology. Published: 16 September 2015. Volume 6. 1400.
  - Storage, D., Charlesworth, T. E. S., Banaji, M. R., & Cimpian, A. (2020). Adults and children implicitly associate brilliance with men more than women. Journal of Experimental Social Psychology, 90, Article 104020.
  - Unnur D. Einarsdottir, Thora H. Christiansen, and Erla S. Kristjansdottir (2018). It's a Man Who Runs the Show": How Women Middle-Managers Experience Their Professional Position, Opportunities, and Barriers: University of Iceland, January-March 2018: 1-13 .
  - Wirth, I. (2002). Breaking through the glass ceiling: women in management. Geneva: ILO.
  - Yorulmaz O (2016). Relationship between Happiness and Gender Inequality Index: Canonical Commonality Analysis. Research in World Economy. 7 (1), 11-20.
  - UN Women calculation based on information provided by Permanent Missions to the United Nations. Only elected Heads of State have been taken into account. ([https://www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures#\\_edn1](https://www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures#_edn1)).
  - <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace>.
  - <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/diversity%20and%20inclusion/women%20in%20the%20workplace%202022/women-in-the-workplace-2022.pdf>.
  - World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2017: (<https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#global-gap/labour-force>).
  - <https://images.hamshahrionline.ir/hamnews/1385/850206/world/asib.htm>.
  - <https://www.eeoc.gov>.