

Akhlaq-i zīstī

i.e., Bioethics Journal

2022; 12(37): e7



The Bioethics and Health
Law Institute



Medical Ethics and Law
Research Center



International Association
of Islamic Bioethics

A Qualitative Study of the Consequences of Women Humiliation in the Workplace

Shiva Aghapour¹, Fariba Mir Eskandari^{2*}, Roza Karampour¹

1. Department of Sociology, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

2. Department of Anthropology, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

ABSTRACT

Background and Aim: Humiliation of the employed women is a serious threat to the health and human rights. Women Humiliation in the workplace is recognized as an important social issue because of its fundamental consequences on women's lives. The aim of the present study was to investigate the lived experiences of humiliated working women in the workplace.

Methods: This research is conducted using a qualitative method and a semi-structured interview technique has been implemented to collect the research data. The target population of the study includes employed women in Makou city and 40 women participated in the interview. Purposeful sampling method and maximum diversity were used to select the participants. Open, axial and selective coding phases were used to analyze the data.

Ethical Considerations: The interviews were conducted with the full awareness and consent of the participants and their personal information was kept confidential at all stages of the research.

Results: The most important consequences of women humiliation in the working place are: social isolation, formation of family tensions, erosion of social trust, erosion of social health, erosion of mental health.

Conclusion: The negative effects of women humiliation in the workplace not only affect these women, but also cause serious damage to the family system and even the body of society. Among the most important consequence is the formation of social alienation.

Keywords: Social Alienation; Humiliation; Humiliation of Women; Employed Women

Corresponding Author: Fariba Mir Eskandari; **Email:** far.mireskandari@iauctb.ac.ir

Received: October 05, 2021; **Accepted:** January 03, 2022; **Published Online:** July 11, 2022

Please cite this article as:

Aghapour SH, Mir Eskandari F, Karampour R. A Qualitative Study of the Consequences of Women Humiliation in the Workplace. *Akhlaq-i zisti, i.e., Bioethics Journal*. 2022; 12(37): e7.



مطالعه کیفی پیامدهای تحقیر زنان در محیط‌های کاری

شیوا آقاپور^۱، فریبا میر اسکندری^{۲*}، روزا کرم‌پور^۱

۱. گروه جامعه‌شناسی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۲. گروه مردم‌شناسی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: تحقیر زنان شاغل، تهدیدی جدی برای سلامتی و حقوق انسانی به شمار می‌رود. تحقیر علیه زنان شاغل در محیط‌های کاری به واسطه پیامدهای اساسی که بر زندگی زنان دارد، به عنوان یک مسأله مهم اجتماعی شناخته شده است. مطالعه حاضر با هدف بررسی تجارب زنان شاغل مورد تحقیر قرار گرفته از پیامدهای تحقیر انجام شده است.

روش: روش تحقیق به کاررفته در این پژوهش، کیفی بوده و از تکنیک مصاحبه نیمه‌ساختاریافته برای جمع‌آوری اطلاعات پژوهش استفاده شده است. جامعه هدف پژوهش را زنان شاغل شهرستان ماکو تشکیل داده‌اند که با ۴۰ نفر از آن‌ها مصاحبه صورت گرفته است. برای انتخاب مشارکت‌کنندگان از روش نمونه‌گیری هدفمند و از نوع حداکثر تنوع استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها از کدگذاری باز، محوری و انتخابی بهره گرفته شده است.

ملاحظات اخلاقی: مصاحبه‌ها با اطلاع و رضایت کامل مشارکت‌کنندگان صورت گرفت و اطلاعات شخصی آن‌ها در تمام مراحل پژوهش محرمانه ماند.

یافته‌ها: مهم‌ترین پیامدهای تحقیر زنان شاغل عبارتند از: انزوای اجتماعی، شکل‌گیری تنش‌های خانوادگی، فرسایش اعتماد اجتماعی، فرسایش سلامت اجتماعی، فرسایش سلامت روانی.

نتیجه‌گیری: تأثیرات سوء تحقیر زنان شاغل در محیط‌های کاری فقط دامنگیر این زنان نبوده، بلکه آسیب‌های جدی بر نظام خانواده و حتی پیکره جامعه وارد می‌سازد که مهم‌ترین پیامد این مسأله، شکل‌گیری بیگانگی اجتماعی است.

واژگان کلیدی: بیگانگی اجتماعی؛ تحقیر؛ تحقیر زنان؛ زنان شاغل

نویسنده مسئول: فریبا میر اسکندری؛ پست الکترونیک: far.mireskandari@iauctb.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۱۳؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۰/۱۳؛ تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۰۴/۲۰

خواهشمند است این مقاله به روش زیر مورد استناد قرار گیرد:

Aghapour SH, Mir Eskandari F, Karampour R. A Qualitative Study of the Consequences of Women Humiliation in the Workplace. *Akhlaq-i zisti, i.e., Bioethics Journal*. 2022; 12(37): e7.

مقدمه

از منظر اندیشمندان علوم اجتماعی، انسان موجودی اجتماعی است و نیازمند تعامل و ارتباط سازنده با دیگران است، به طوری که انسان در جریان ارتباط با دیگران درصدد تشخیص نمودن ارزش شخصی خود می‌باشد. این‌گونه کنش‌ها با هدف فرادستی با برتری‌بخشی و دوری از قرارگرفتن در جایگاه فرودستانه شکل می‌گیرد. برای انسان تصور ارزشمندبودن و مورد توجه دیگران قرارگرفتن بسیار مهم است و همیشه طوری رفتار می‌کند که بتواند آن را از هر لطمه یا آسیبی مصون نگه دارد و با دوری از فعالیت‌های فرودستانه آن را برتر جلوه دهد (۱). یکی از مهم‌ترین عواملی که در جریان روابط بین فردی باعث تضعیف معیارهای خودارزشمندی فرد می‌شود، تحقیر است (۲).

واژه تحقیر مترادف با مفاهیم آزار و اذیت‌رساندن، کوچک شمردن، تهمت و افترازدن، رسواکردن، مسخره‌نمودن، پایین آوردن یا پست کردن فرد، هتک حرمت، بی‌احترامی کردن و... است (۳). Hartling & Luchetta (۴) مهم‌ترین مصداق‌های تحقیر را اذیت‌کردن، مسخره‌نمودن، سرزنش‌کردن، کنایه و طعن‌زدن، خجالت‌زده‌کردن می‌دانند. تحقیر نوعی واکنش نسبت به نقض استانداردهای اجتماعی است. به بیان دیگر تحقیر نتیجه ارزیابی منفی دیگران یا اعمال آن‌ها می‌باشد (۵). همچنین تحقیر، نگاه افراد را نسبت به خود، اینکه چگونه خود را ببینند، شکل می‌دهد و تأثیر مهمی در تضعیف هویت شخصی افراد دارد (۶). قربانیان تحقیر در وضعیتی قرار می‌گیرند که احساس می‌کنند خوار و کوچک شمرده شده‌اند و به شأن و حیثیتشان لطمه وارد شده است (۷).

تمامی اقشار و گروه‌ها می‌توانند در معرض تحقیر قرار گیرند، اما یکی از مهم‌ترین عواملی که با مفهوم تحقیر ارتباط تنگاتنگی دارد، مفهوم جنسیت و زن‌بودن است. زنان و به ویژه زنان شاغل از جمله افرادی هستند که در محیط‌های کاری در معرض تحقیر شدن قرار دارند (۲). در جوامع امروز، پیشرفت‌های شگرف صنعتی و نیاز این بخش به کارگر دارای مهارت کم و ارزان، باعث شده زنان بهترین نیروهایی باشند که

می‌توانستند بنا به نیاز به این بخش وارد شده و هر موقع به آن‌ها نیازی نبود، خارج شوند. در این شرایط بازار اشتغال زنان بازار پرتب و تاب‌ی است که قابل مقایسه با بازار اشتغال مردان، حداقل در جامعه ما نیست و اشتغال زنان در بخش دولتی آرزوی دست‌نیافتنی و در بخش خصوصی همراه با تهدیدات فراوانی است. شایان ذکر است که این پیشرفت‌ها نه تنها فرصت اشتغال زنان را محدود کرده، بلکه آن‌ها را به سمت مشاغل پایین که به مهارت کمی نیاز داشته و دارای ارزش اجتماعی کمتری نیز بودند، سوق داد. به مرور فعالیت‌های عمده زنان در یکسری مشاغل خاص که مشاغل «زنانه» نامیده شد، متمرکز گردید. این مشاغل دارای ویژگی‌هایی نظیر دستمزد پایین، مهارت کم، و ثبات پایین کار شغلی است (۸). عدم دسترسی زنان به شغل مناسب و پایین بودن امنیت آن‌ها در محیط کار، نه تنها بر موقعیت زنان و بسیاری از متغیرهای اجتماعی تأثیر می‌گذارد، بلکه بر بی‌عدالتی جامعه نیز دامن می‌زند، زیرا عدم دسترسی زنان به فرصت‌های شغلی مناسب و عدم امنیت آن‌ها در محیط‌های شغلی به معنای تبعیض در جامعه بوده و تبعیض از موانع تحقق توسعه به شمار می‌آید و عامل بسیار مهمی در به وجود آمدن احساس حقارت در افراد است (۹).

با وجود اهمیت مسأله تحقیر و پیامدهای آن بر روی سلامت زنان، تاکنون تحقیقات اندکی در این خصوص در داخل و خارج از کشور صورت گرفته است. برخی از تحقیقات صورت گرفته در این حوزه به سنخ‌شناسی پدیده تحقیر پرداخته‌اند. صادقی فسایی و نیکدل (۱۰) مهم‌ترین مصادیق تحقیر را تحقیر کلامی (شامل القاب تشبیهی و غیر تشبیهی، تمسخر و استهزا، به کارگیری الفاظ رکیک) و غیر کلامی (مستقیم و غیر مستقیم) بیان کرده‌اند. یافته‌های Fangen (۱۱) نیز بیانگر آن است که تجربه تحقیرشدگی شامل احساسات متنوعی از قبیل ناامیدی، اضطراب اجتماعی، خشم سرکوب شده، فشار روانی، ترس و هراس اجتماعی، تمایل به تخریب یا خراب‌کاری است. برخی دیگر از تحقیقات به نقش عوامل مؤثر بر تحقیر پرداخته‌اند، از جمله این عوامل می‌توان به نقش سبک‌های فرزندپروری (۱۲)، شرایط و ویژگی‌های حاکم بر

روش

روش تحقیق به کاررفته در این پژوهش، کیفی است و از تکنیک مصاحبه عمیق برای گردآوری اطلاعات پژوهش استفاده شده است. با توجه به تجربه زیسته پژوهشگر و ملاحظه تحقیرهای متعدد نسبت به زنان شاغل در محیط‌های کاری شهرستان ماکو، زنان شاغل در این شهرستان به عنوان نمونه آماری انتخاب شده‌اند. در پژوهش حاضر، نمونه‌گیری با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند (بدین معنا که پژوهشگر افراد و مکان مطالعه را از این رو برای مطالعه انتخاب می‌کند که می‌تواند در فهم مسأله پژوهش و پدیده محوری مطالعه مؤثر باشند) شروع و بر اساس نمونه‌گیری نظری (منبای اصلی نقشه نمونه‌گیری در روش کیفی نظریه یا داستان یا تفسیری است که قدم به قدم در حال شکل‌گیری است، به این شکل از نمونه‌گیری در روش کیفی، نمونه‌گیری نظری گفته می‌شود. در نمونه‌گیری نظری، انتخاب نمونه‌ها با توجه به تحلیل داده‌های گردآوری‌شده پیشین، شناسایی می‌شود) تا اشباع داده‌ها ادامه یافت. در واقع بر اساس نمونه‌گیری هدفمند سعی شد افرادی که حامل تجربه‌های مرتبط با موضوع و مسأله و پرسش‌های تحقیق بودند، انتخاب شوند. یعنی از مشارکت کنندگان انواع مختلف اطلاعات لازم از جنبه‌های مختلف مسأله تحقیق به دست آورده شد، سپس برای رسیدن به اشباع نظری با نمونه‌های بیشتر و دیگری از زنان شاغل مصاحبه صورت گرفت تا در نهایت به نظریه‌ای که توان کافی و لازم در زمینه توضیح و تبیین موضوع و مسأله پژوهش را دارا باشد، دست یافته شد.

با توجه به کیفی بودن روش پژوهش، اشباع اطلاعاتی یا نظری (تکراری شدن داده‌ها یا اطلاعات) ملاک اتمام نمونه‌گیری است. در این راستا، با ۴۰ نفر از زنان شاغل شهرستان ماکو مصاحبه شد، چراکه داده‌های جمع‌آوری‌شده، تکراری شدند و طبقات اطلاعاتی تازه‌ای به دست نیامدند و اشباع نظری حاصل شد. به منظور گردآوری اطلاعات با توجه به حساسیت موضوع، از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته استفاده شده است. در طی مصاحبه‌ها از مشارکت‌کنندگان درخواست می‌شد تا در

محیط کار (۱۳) اشاره نمود. بخش دیگری از پژوهش‌های موجود در زمینه تحقیر به شیوع یا رواج تحقیر در محیط‌های کاری پرداخته‌اند. Husum و همکارانش (۱۴) در مطالعه‌ای که به تحقیر و خشونت در محیط کار پرداخته‌اند، نشان دادند که تعداد زیادی از کارکنان تجاوز و تحقیر را در محل کار تجربه کرده‌اند. کارگران مرد اغلب قربانی خشونت جدی فیزیکی می‌شوند و زنان بیشتر مورد آزار و اذیت جنسی قرار می‌گیرند. Czarniawska (۱۵) نیز در پژوهش خود نشان داد که تحقیر نوعی محصول سازمانی استاندارد و بسیار شایع در محیط‌های کاری است. همچنین Kozusznik (۱۶) یکی از عوامل مؤثر بر شایع‌بودن تحقیر در محیط‌های شغلی را استفاده از تحقیر به عنوان وسیله‌ای برای کنترل نیروی کار می‌داند.

اگرچه تحقیقات فوق به مطالعه تحقیر زنان پرداخته‌اند، اما با این حال در هیچ پژوهشی به شکل مستقل یا جداگانه‌ای به پیامدهایی که پدیده تحقیر می‌تواند بر روی زنان داشته باشد و سلامت روانی، اجتماعی و جسمانی آن‌ها را تهدید کند، پرداخته نشده است. این در حالی است که گسترش وقایع تحقیرآمیز، مسأله تحقیر را به کانون توجه و بررسی دقیق و افزایش آگاهی عمومی نسبت به آن کرده است. افزایش آگاهی در زمینه مسأله احساس تحقیر می‌تواند در اجتناب افراد از موقعیت‌های مختلف تحقیر مفید باشد و اثرات منفی احتمالی آن را کاهش دهد. بنابراین تحلیل علمی این مسأله و پیامدهای تحقیر زنان شاغل نه تنها ضرورتی است نظری، بلکه می‌تواند راهنمای مسئولان برای جلوگیری از بروز صحنه‌های خشونت‌آمیز و تحقیرآمیز در سطح محیط‌های کاری باشد. همچنین ضروری به نظر می‌رسد برای حاکمیت یک زندگی سعادت‌مندانه و روابط و مناسبات مبتنی بر عدالت اجتماعی در کل جامعه به بررسی و شناخت علمی این پدیده بایستی همت گماشت. در این راستا، هدف پژوهش حاضر، مطالعه پیامدهای تحقیر زنان شاغل در محیط‌های کاری با استفاده از روش کیفی و از منظر جامعه‌شناختی است. در واقع پژوهش حاضر درصدد پاسخگویی به این پرسش است که مهم‌ترین پیامدهای تحقیر زنان شاغل در محیط‌های شغلی کدامند؟

تأیید نیز از طریق مرور و بازبینی‌های دقیق و چندین باره داده‌ها، تفسیرها و یافته‌های این مطالعه با نگاهی به مطالعات پیشین حاصل شد.

یافته‌ها

بر اساس اطلاعات استخراج‌شده، سن زنان مورد مطالعه بین ۳۰ تا ۵۵ سال بوده است، سطح تحصیلات زنان بین کاردانی تا دکتری متغیر بوده است، به طوری که یک نفر کاردانی، ۲۹ نفر کارشناسی، ۸ نفر کارشناسی ارشد و ۲ نفر دکتری بوده‌اند. از نظر وضعیت تأهل، ۷ نفر مجرد و ۳۳ نفر متأهل بوده‌اند. ۳۱ نفر شاغل در بخش دولتی و ۹ نفر شاغل در بخش خصوصی بوده‌اند. میزان درآمد مشارکت‌کنندگان بین زیر دو میلیون تا کمتر از پنج میلیون متغیر بوده است. انتخاب زنان در گروه‌های مختلف سنی، تحصیلی و نیز فعالیت اقتصادی به نحوی بوده که زنان مطالعه‌شده تنوع بالایی از نظر متغیرهای زمینه‌ای داشته باشند.

پس از تحلیل اطلاعات بر اساس مراحل سه‌گانه کدگذاری (باز، محوری، گزینشی) در خصوص درک و تصور زنان شاغل از تحقیر در مرحله کدگذاری باز، ۲۷ مفهوم یا کد باز استخراج شد و در مرحله کدگذاری محوری پس از بررسی دقیق میان مفاهیم و برقراری پیوند بین مفاهیم، ۵ مقوله به دست آمد که نشان‌دهنده پیامدهای تحقیر بر روی زنان شاغل در محیط‌های کاری می‌باشد. این مقولات عبارتند از: انزوای اجتماعی، شکل‌گیری تنش‌های خانوادگی، فرسایش اعتماد اجتماعی، فرسایش سلامت اجتماعی، فرسایش سلامت روانی. با انتزاع و ترکیب ۵ مقوله محوری فوق در مرحله کدگذاری گزینشی، مقوله هسته‌نهایی تحت عنوان بیگانگی اجتماعی ظهور کرد که تمامی مقولات محوری یا اصلی را تحت پوشش قرار می‌دهد. در جدول ۱ این مقولات قابل ملاحظه است.

مورد تجاربشان در زمینه تحقیر در محیط کار صحبت کنند. جریان مصاحبه با استفاده از پرسش‌های تکمیلی و مبتنی بر پاسخ‌های مشارکت‌کنندگان ادامه می‌یافت و سؤالاتی نظیر «لطفاً در این خصوص بیشتر توضیح دهید» به عنوان سؤالات عمق‌دهنده و اکتشافی پرسیده می‌شد.

پس از اتمام مصاحبه‌ها، داده‌های گردآوری‌شده با بهره‌گیری از روش نظام‌مند Strauss & Corbin در سه مرحله کدگذاری «باز»، «محوری» و «انتخابی» (۱۷) مورد تحلیل قرار گرفتند. در کدگذاری باز، متن هر مصاحبه خط به خط چندین بار خوانده شد و مفاهیم اصلی آن استخراج و به صورت کدهایی ثبت گردید، سپس کدهایی که به لحاظ مفهومی با یکدیگر مشابه بودند، به صورت خوشه‌هایی در آمدند. در کدگذاری محوری، کدها و دسته‌های اولیه که در کدگذاری باز ایجاد شده بودند، با یکدیگر مقایسه و ضمن ادغام موارد مشابه، دسته‌هایی که به یکدیگر مربوط می‌شدند، حول محور مشترکی قرار گرفتند، سپس کدگذاری گزینشی یا انتخابی انجام گرفت و در نهایت زیرطبقات یا خرده‌مقولات و مقولات اصلی مشخص شد.

برای اعتبار و اعتمادبخشی به داده‌ها، از قابلیت اعتبار یا اعتبارپذیری، انتقال‌پذیری، قابلیت اعتماد و قابلیت تأیید (۱۸) استفاده شده است. در واقع به منظور رعایت قابلیت اعتبار یا روایی پژوهش سعی شد افرادی وارد مطالعه شوند که بیش از دو سال سابقه کار داشتند. برای رسیدن به انتقال‌پذیری، از آنجایی که در روش کیفی پژوهشگر موظف است تا مجموعه داده‌ها و توصیفات متنی خود را به نحوی کامل و غنی عرضه کند، سعی شد با عرضه کامل یافته‌ها، این مهم تحقق یابد. برای دستیابی به قابلیت اعتماد، یافته‌های پژوهش به چند تن از پاسخگویان داده شد و از آن‌ها خواسته شد تا نتایج را بررسی و بازبینی کرده، نظرات خود را اعلام کنند. قابلیت

جدول ۱: پیامدهای تحقیر زنان شاغل در محیط کار

مقوله هسته	مقولات اصلی	مقولات فرعی
	انزوای اجتماعی	گوشه‌گیری، دور شدن از دیگران، عدم ارتباط با همکاران، ترس از همکاران مرد، کاهش مشارکت اجتماعی، عدم صحبت و ارتباط با اعضای خانواده.
	شکل‌گیری تنش‌های خانوادگی	عدم صحبت با اعضای خانواده، عدم اختصاص زمان کافی برای همسر و فرزند، دعواکردن با همسر یا فرزند، پرخاشگری نسبت به اعضای خانواده، عدم تمایل به فرزندآوری.
بیگانگی اجتماعی	فرسایش اعتماد اجتماعی	عدم اعتماد به دیگران، عدم اعتماد به همکاران مرد، عدم اعتماد به کارفرما و مدیرعامل.
	فرسایش سلامت اجتماعی	نارضایتی از زندگی، احساس ناامیدی اجتماعی، کاهش شور و نشاط در زندگی، احساس ناتوانی در تعیین زندگی و سرنوشت خود، بی‌تفاوت شدن نسبت به دیگران و همکاران، اقدام به خودکشی.
	فرسایش سلامت روانی	افسرده‌شدن، کاهش اعتماد به نفس، استرس و اضطراب‌داشتن، احساس خودکم‌بینی، احساس ناامیدی، احساس تنهایی و درماندگی، احساس ناکامی و سرخوردگی.

هیچ کاری رو ندارم و تا می‌رسم خونه مثل یک عقده‌ای تمام عصبانیتم را سر بچه‌ها خالی می‌کنم.» یکی دیگر از مشارکت‌کنندگان نیز می‌گوید: «یک دونه پسر دارم و دلم یک دختر می‌خواهد، اما چون تو محیط کارم هر روز تحقیر می‌شوم، با خودم می‌گویم دختر به دنیا بیاری که چی شه؟ فردا اون هم تحقیر می‌شود و برا همین بی‌خیال بچه می‌شوم.»

۳. **فرسایش اعتماد اجتماعی:** بیانگر این است که تحقیر منجر به افزایش بی‌اعتمادی به دیگران، عدم اعتماد به همکاران مرد و همچنین بی‌اعتمادی زنان شاغل به کارفرما و یا مدیر عامل می‌شود که در بیشتر موارد تقاضاهای جنسی از زنان شاغل داشتند یا مرتکب خشونت کلامی و رفتاری نسبت به این زنان شده بودند. یکی از مشارکت‌کنندگان در این زمینه گفته: «هیچ اعتمادی به همکارای مرد و مخصوصاً رییس اداره‌مون ندارم. همیشه ازش بی‌احترامی و تحقیر دیده‌ام، حتی به یکی از همکارانم پیشنهاد رابطه جنسی داده بود.»

۴. **فرسایش سلامت اجتماعی:** این مقوله شامل نارضایتی از زندگی، احساس ناامیدی اجتماعی، کاهش شور و نشاط در زندگی، احساس ناتوانی در تعیین زندگی و سرنوشت خود، بی‌تفاوت شدن نسبت به دیگران و همکاران و فکر اقدام به

۱. **انزوای اجتماعی:** انزوای اجتماعی به عنوان یکی از پیامدهای تحقیر زنان در محیط‌های کاری شامل گوشه‌گیری، دور شدن از دیگران، عدم ارتباط با همکاران (به ویژه همکاران مرد)، ترس از همکاران مرد، کاهش سطح مشارکت در محیط کار و حتی جامعه است. یکی از مشارکت‌کنندگان در این زمینه می‌گوید: «همکاران مرد کار زن را قبول ندارند و فکر می‌کنند زن‌ها دست و پاچلفتی یا خنگ هستند و مدام به ما همکاران زن تیکه می‌اندازند و ما را تحقیر می‌کنند. به شخصه کاری به کاری‌شون ندارم و چشم تو چشم نمی‌شوم باهاشون.» یکی دیگر از مشارکت‌کنندگان می‌گوید: «تو اداره به خاطر پایین بودن پست و جایگاهم خیلی تحقیر می‌شوم، مخصوصاً از سوی همکاران مرد. من همه از همه فاصله گرفتم و ارتباط چندانی باهاشون ندارم.»

۲. **شکل‌گیری تنش‌های خانوادگی:** این مقوله اصلی شامل مقولات عدم تربیت صحیح فرزند، عدم تمایل به فرزندآوری، عدم اختصاص زمان کافی برای همسر و فرزند، دعواکردن با همسر یا فرزند و پرخاشگری نسبت به اعضای خانواده است. یکی از زنان شاغل در بخش خصوصی در این زمینه می‌گوید: «در شرکت مدام خرد و تحقیر می‌شوم و حوصله هیچ کس و

دیگران داشته باشند، دل‌مشغولی‌ها و منافع مشترک و پیوندهای عاطفی، آن‌ها را به هم نزدیک می‌سازد و احساس تعلق ناشی از این تعاملات، باعث می‌شود که آن‌ها برای گروه، سازمان و جامعه خودشان ایثار کنند.

علاوه بر این، تحقیر توأم با انزوای اجتماعی، عملکرد و بهزیستی فرد را مختل می‌کند، به طوری که تحقیر و فقدان تعاملات مؤثر، تهدیدی مهم برای سلامت روانی و اجتماعی افراد است. سلامت بیانگر، رفاه کامل فیزیکی، روانی و اجتماعی و عدم وجود بیماری یا نقص در فرد است. یک فرد سالم برخوردار از سه مشخصه است: ۱- احساس راحتی؛ ۲- احساسات درست نسبت به دیگران؛ ۳- توان تأمین نیازهای روزمره زندگی. شرط برخورداری از سلامت روانی این است که فرد در موقعیت‌ها و شرایط دشوار بتواند به شکل مطمئن و منطقی رفتار کند و در هر وضعیتی تعادل روانی خود را حفظ کند (۲۱). شرط برخورداری از سلامت اجتماعی نیز این است که فرد وظایف و نقش‌های اجتماعی محول‌شده را در حد قابل قبولی انجام دهد و با ارزش‌ها و هنجارهای جامعه احساس همبستگی نماید (۲۲). در این زمینه، کبیز به عنوان یکی از اندیشمندان حوزه سلامت معتقد است که سلامت اجتماعی بیانگر کیفیت یا نحوه رابطه فرد با دیگران و گروه‌هایی که عضو آن‌هاست، می‌باشد. همچنین سلامت اجتماعی دربرگیرنده پاسخ‌های درونی شخص (احساس، تفکر، کنش) که بیانگر رضایت یا نارضایتی شخص از جامعه است، می‌باشد. در واقع سلامت اجتماعی عناصر مختلفی را دربر می‌گیرد که این عناصر همراه با هم نشان می‌دهند که افراد به چه صورت و با چه درجه‌ای با سایر افراد جامعه به عنوان، همسایه، همکار و یا همشهری خوب رفتار می‌کنند (۲۳). این در حالی است که اگر فرد در محیط کاری و یا زندگی اجتماعی‌اش از سوی دیگران تحقیر شود و این حس به فرد دست دهد که نقش مهمی ندارد و یا به نوعی مورد پذیرش دیگران قرار ندارد، سلامت روانی و اجتماعی وی به شدت لطمه می‌بیند.

یکی دیگر از پیامدهای تحقیر زنان شاغل در محیط‌های کاری، فرسایش اعتماد است. اعتماد زمینه تعلق و وابستگی بیشتر افراد و تلاش برای توسعه سازمان و جامعه را فراهم می‌سازد و

خودکشی است. به باور برخی از مشارکت‌کنندگان، میزان تحقیرها در حدی است که حتی برخی از زنان اقدام به خودکشی کرده‌اند. یکی از زنان شاغل می‌گوید: «اینقدر تو اداره کوچک شده‌ام که می‌خواهم خودکشی کنم تا بلکه از این شرایط خلاص بشوم.» یکی دیگر از مشارکت‌کنندگان نیز در این زمینه می‌گوید: «حس بی‌ارزشی و ناتوانی می‌کنم که چرا نمی‌توانم در مقابل این همه تحقیر بایستم.»

۵. فرسایش سلامت روانی: یکی دیگر از پیامدهای تحقیر زنان شاغل، تضعیف سلامت روانی آن‌ها است. برخی از مشارکت‌کنندگان به توجه به تحقیرهای صورت‌گرفته در محیط کار دچار افسردگی، استرس و اضطراب، احساس خودکم‌بینی، احساس ناامیدی، احساس تنهایی و درماندگی، احساس ناکامی و سرخوردگی شده‌اند. یکی از زنان شاغل در این زمینه می‌گوید: «مدام استرس و اضطراب دارم که مبادا نتوانم کاری را درست انجام دهم و از سوی همکاران مرد مورد تمسخر قرار گیرم.»

بحث

یافته‌های پژوهش حاضر بیانگر آن است که تحقیر زنان شاغل در محیط‌های کاری پیامدهای متعددی برای آن‌ها دارد که عبارتند از: انزوای اجتماعی، شکل‌گیری تنش‌های خانوادگی، فرسایش اعتماد اجتماعی، فرسایش سلامت اجتماعی، فرسایش سلامت روانی.

یکی از شایع‌ترین پیامدهای تحقیر زنان در محیط‌های کاری، انزوای اجتماعی است. انزوای اجتماعی بیانگر زندگی بدون همدم، نبود افراد مهم و مناسبات مشترک، عدم اعتماد و حرکت به سوی بحران‌های مختلف و تضعیف شبکه‌های روابط اجتماعی است (۱۹). افرادی که تعاملات سازنده و معنادار خود با دیگران را حفظ نکرده و فردی را ندارند که به هنگام نیاز به او رجوع کنند تا حدی زیادی در خود غرق می‌شوند. در واقع، تحقیر با منزوی کردن افراد مشارکت آن‌ها را در محل کار و جامعه هدف قرار می‌دهد (۲۰). این در حالی است که مشارکت اجتماعی عاملی مهم در افزایش احساس تعلق و پیوند با گروه و جامعه است و زمانی که افراد تعاملات مداوم با

جامعه‌ای را زنان تشکیل می‌دهند و در عین حال، پرورش دهنده همه افراد جامعه هستند، داشتن نگاهی جامع، گسترده و دید باز برای درک و حل مسائل زنان در زمینه تحقیر لازم است. داشتن قوانین کار، همراه با برنامه‌ها و راهکارهای مفید، می‌تواند نقش مهمی را در جهت کاهش انواع تحقیر بازی کند. در این زمینه نقش روشنفکران، علمای دینی، رسانه‌ها و نهادهای مدنی، برای تأثیرگذاری بر قوانین و نظارت بر تطبیق آن، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. یکی از نکات مهم برای رفع تحقیر، احترام به موازین حقوق بشر و تعمیم فرهنگ حقوق بشر است، اما باید به خاطر داشت که داشتن فرهنگ حقوق بشر، بدون پشتوانه‌های اجتماعی و حمایت‌های اقتصادی و حقوقی به صورت یکسان برای تمام افراد جامعه، بدون تبعیض جنسیتی، نژادی و زبانی، غیر ممکن به نظر می‌رسد.

از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر، قابل تعمیم نبودن نتایج پژوهش (با توجه به کیفی بودن روش پژوهش) به همه زنان شاغل است و بایستی در تفسیر و به کارگیری نتایج پژوهش حاضر جانب احتیاط رعایت گردد. همچنین برخی از مشارکت‌کنندگان بنا به دلایل مختلفی (فاش شدن اسرار خود و همکاران و ترس از بین رفتن گمنامی) حاضر نبودند فرایند مصاحبه‌شان ضبط شود. برای رفع این محدودیت، پژوهشگر شخصاً مصاحبه را انجام داد و متن مصاحبه توسط یک همکار مجرب حین مصاحبه مکتوب شد.

نتیجه‌گیری

تأثیرات سوء تحقیر زنان شاغل در محیط‌های کاری فقط دامن‌گیر این زنان نبوده، بلکه آسیب‌های جدی بر نظام خانواده و حتی پیکره جامعه وارد می‌سازد. تحقیر زنان شاغل که از سویی بازوی نیرومند تربیتی و جامعه‌پذیری فرزندان هستند و از طرفی وظایف و مسئولیت‌های شغلی در جامعه بر عهده دارند، باعث شکل‌گیری آسیب‌های روانی و اجتماعی زیادی در این گروه از زنان، از جمله فرسایش سلامت و اعتماد اجتماعی، افزایش انزوای اجتماعی و کاهش سطح سلامت

بدین ترتیب عاملی مهم در اتصال فرد و تقویت روابط جمعی است (۲۴). در سایه اعتماد در یک گروه یا یک سازمان، امنیت افراد تأمین می‌شود، اما افزایش بی‌اعتمادی منجر به کاهش دلبستگی فرد به یک گروه یا سازمان می‌شود. در واقع زمانی که اعتماد کارکرد خود را از دست بدهد، انسجام گروهی و سازمانی کاهش خواهد یافت.

پیامدهای تحقیر تماماً اجتماعی یا فردی نیستند، بلکه تحقیر منجر به تنش‌ها و مسائل خانوادگی نیز می‌شود. تحقیر روح و روان فرد را درگیر می‌سازد و باعث شکل‌گیری مشکلات ارتباطی در خانواده می‌شود. همچنین تحقیر عملکرد فرد در خانواده را دچار چالش می‌سازد. این در حالی است که عملکرد مطلوب در خانواده باعث می‌شود تا روابط عاطفی، روحی و حتی اقتصادی و اجتماعی در بهترین حالت ممکن صورت گیرد. علاوه بر این، تحقیر مانعی مهم در انجام وظایف محوله و ایفای نقش‌های خانوادگی به عنوان یک مادر است.

پنج پیامد فوق در خصوص تحقیر زنان شاغل ذیل عنوان بیگانگی اجتماعی مفهوم‌سازی شده است. بیگانگی اجتماعی به معنای احساس گسست، جدایی و عدم پیوند ذهنی و عینی میان فرد و جامعه (خانواده، محیط کار، نهادها، سازمان‌ها، فرهنگ، مذهب و نظایر آن) است (۲۵). از منظر اندیشمندان روان‌شناختی و اجتماعی، تضعیف اعتماد اجتماعی (۲۶)، افزایش انزوای اجتماعی (۲۷)، احساس اثربخشی پایین و نارضایتی اجتماعی (۲۸)، پایین بودن رضایت و سلامت اجتماعی (۲۹) از جمله عواملی هستند که منجر به بیگانگی اجتماعی می‌شوند. بیگانگی اجتماعی باعث کاهش نیروهای اجتماعی مثبت و سازنده می‌شود و با گسست فرد از ارزش‌ها، باورها و هنجارهای یک سازمان یا جامعه می‌تواند باعث تشدید آسیب‌های روانی و اجتماعی فراوانی شود. از سویی در سطحی کلان‌تر، مانعی عمده بر سر راه مشارکت اجتماعی زنان ایجاد می‌کند.

با در نظر گرفتن این حقیقت که تحقیر زنان شاغل در محیط‌های کاری، تهدیدی جدی برای سلامتی و حقوق انسانی محسوب می‌شود و با نظر به اینکه نیمی از جمعیت هر

روانی می‌شود و پیامد این آسیب‌ها نیز شکل‌گیری بیگانگی اجتماعی در زنان شاغل است.

مشارکت نویسندگان

شیوا آقایور: گردآوری داده‌ها و نگارش مقاله.
 فریبا میراسکندری: راهنمایی و نظارت بر نگارش مقاله.
 رزا کرم‌پور: مشاوره در نگارش مقاله.
 نویسندگان نسخه نهایی را مطالعه و تأیید نموده و مسئولیت پاسخگویی در قبال پژوهش را پذیرفته‌اند.

تشکر و قدردانی

این مطالعه، حاصل رساله دکتری تخصصی رشته جامعه‌شناسی گرایش مسائل اجتماعی ایران در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی می‌باشد. نویسندگان مراتب سپاسگزاری خود را از گروه جامعه‌شناسی این دانشگاه به واسطه مساعدت در تصویب موضوع اعلام می‌دارند.

تضاد منافع

نویسندگان هیچ‌گونه تضاد منافع احتمالی را در رابطه با تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله اعلام نکرده‌اند.

تأمین مالی

نویسندگان اظهار می‌نمایند که هیچ‌گونه حمایت مالی برای تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله دریافت نکرده‌اند.

ملاحظات اخلاقی

تحقیق حاضر از سوی معاونت پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی به تأیید رسیده است (کد معاونت پژوهشی: ۱۰۱۲۰۵۰۵۹۶۲۱۰۰).
 اطلاعات جامع در رابطه با دلایل تحقیق، نتایج، حفظ محرمانگی و نحوه انجام تحقیق به افراد داده شد و رضایت آگاهانه از شرکت‌کنندگان اخذ گردید.

References

1. Sadeghi Fassaei S, Nikdel N. Qualitative Study of Agents Perception on Social Humiliation. *Journal of Applied Sociology*. 2015; 26(2): 41-58. [Persian]
2. Zarezadeh Ardeshir L. Study of Humiliation between women and its associated social Factors (Study of Tabriz Women). Master Thesis. Tabriz: University of Tabriz; 2017. [Persian]
3. Klein DC. The humiliation dynamic: Viewing the task of prevention from a new perspective, special issue. *Journal of Primary Prevention*. 1991; 12(2): 1-20.
4. Hartling LM, Luchetta T. Humiliation: Assessing the impact of derision, degradation and debasement. *Journal of Primary Prevention*. 1999; 19(4): 259-278.
5. Kalat J, Shiota M. *Emotion*. 2nd ed. London: Wadsworth; 2011. p.176.
6. Hartling LM, Lindner E, Spalthoff U, Britton M. Humiliation: A nuclear bomb of emotions?. *Psicología Política*. 2013; 12(46): 55-76.
7. Lindner EG. Humiliation as the source of terrorism: A new paradigm. *Peace Research*. 2001; 33(2): 59-68.
8. Pourafkari N. Investigating the factors affecting the sense of security in women working in the private sector. *Journal of Social Science*. 2012; 5(14): 45-74. [Persian]
9. Jogdand Y, Khan S, Reicher S. The context, content and claims of humiliation in response to collective victimhood. New York: Oxford University Press; 2020. p.77.
10. Sadaghi Fasaee S, Nikdel N. Gender-related Analysis of Social Humiliation in Inter-individual Relationships: A Qualitative Study. *Women Studies*. 2016; 7(15): 99-125. [Persian]
11. Fangen K. Humiliation experienced by Somali refugees in Norway. *Journal of Refugee Studies*. 2006; 19(1): 69-93.
12. Golabi F, Alizadeh Aghdam M, Zarezadeh Ardashir L. Parenting Style and Feelings of Humiliation, the Study of Women Over 15 Years of Age Living in 10 Areas in Tabriz. *Journal of Woman in Culture Arts*. 2018; 10(3): 351-380. [Persian]
13. Darvishifard AA, Jask M, Feizipoor K. Employed Women's Experience Working in Manufacturing Workshops. *A Research Journal on Social Work*. 2015; 2(5): 77-108. [Persian]
14. Husum TL, Thorvarsdottir V, Aasland O, Pedersen R. It comes with the territory'-Staff experience with violation and humiliation in mental health care-A mixed method study. *International Journal of Law and Psychiatry*. 2020; 71: 101610.
15. Czarniawska B. Humiliation: A standard organizational product?. *Critical Perspectives on Accounting*. 2008; 19(7): 1034-1053.
16. Kozusznik B. Humiliation: Why We Deserve Respect at Work. In: Fraccaroli F, Sverke M. *An Introduction to Work and Organizational Psychology: An International Perspectiv*. 1st ed. New York: John Wiley & Sons; 2017. p.498-505.
17. Flick U. *Doing Grounded Theory*. Los Angeles: Sage; 2017.
18. Denzin KN, Lincoln SY. *Handbook of Qualitative Research*. Los Angeles: Sage; 2018.
19. Hawthorne H. Measuring social isolation in older adults: Development and initial validation of the friendship scale. *Social Indicators Research*. 2006; 77: 521-548.
20. Ritzer G. *Sociological Theories*. 8th ed. New York: Mac Grew Hill; 2011.
21. Ghalichi L, Pournik O, Ghaffari M, Vingard E. Sleep quality among health care workers. *Archives of Iranian Medicine*. 2013; 16(2): 100-103.
22. Fadaei Mehrbani M. Urbanization, media and social health (media of transitional societies and citizens' social health). *Journal of Communication Research*. 2007; 14(49): 67-86. [Persian]
23. Keyes C, Shmotkin D, Ryff CD. Optimizing Well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of personality and social psychology*. 2002; 82(6): 1007-1022.
24. Bidel P. Relation social trust with a sense of security and social security. *Journal of Social Order*. 2016; 8(1): 59-88. [Persian]
25. Rezaei M, Basatian S, Jaafaryan M. Social Factors Affecting the Social Alienation of Employed Women in Khorramabad. *National Studies*. 2015; 16(63): 83-99. [Persian]
26. Gambetta D. *Can we trust trust? Trust: Making and breaking cooperative relations*. New York: Oxford University Press, 2000.
27. Sztompka P. *Trust: A sociological theory*. Cambridge: Cambridge University Press, 1999.
28. Banifatemeh H, Rasooly Z. The Study of Social Alienation among the Students of Tabriz University and Related Factors. *Journal of Applied Sociology*. 2011; 22(1): 1-26. [Persian]
29. Friedenberg E. *Coming of Age in America*. New York: Pantheon Books; 1983.