

پژوهش‌های راهبردی امنیت و نظم اجتماعی

سال سوم، شماره پیاپی، شماره اول، بهار و تابستان ۱۳۹۳

تاریخ دریافت: ۹۲/۷/۲۴ تاریخ پذیرش: ۹۲/۱۱/۱۲

صص ۶۱-۷۸

## چگونگی آزار جنسی زنان در محیط کار:

به کارگیری روش‌شناسی کیفی نظریه داده‌بنیاد برای بررسی احساس ناامنی زنان در محیط کار

مریم مکتوبیان، دانشجوی کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی دانشگاه اصفهان\*  
علی ربانی خوراسگانی، دانشیار گروه علوم اجتماعی دانشگاه اصفهان

### چکیده

مطالعه احساس ناامنی زنان در محیط کار با استفاده از رهیافت کیفی (تفسیرگرایی اجتماعی) هدف پژوهش حاضر است. در این راستا، با ۲۰ نفر از زنان شاغل شهر اصفهان مصاحبه شد. روش‌شناسی پژوهش حاضر روش‌شناسی کیفی است و از تکنیک مصاحبه عمیق و نیم‌ساخت یافته، مشاهده، مشاهده مشارکتی و برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از نظریه داده‌بنیاد استفاده شد. این روش شامل پنج رویه است و در آخر با استفاده از مقوله‌های حاصل از سه مرحله کدبندی (باز، محوری و گزینشی) به یک نظریه و یا الگوی پارادایمی دست یافته می‌شود. یافته‌های به دست آمده در قالب شرایط علی، استراتژی‌ها و پیامدها، شامل: محیط کار، سبک زندگی، شگردهای مواجهه و فرسایش روانی و شغلی است. محیط کار و سبک زندگی (تجلی رفتاری جنسیت‌زده و نمای ظاهری) باورها و کلیشه‌های جنسیتی، قدرت نامتوازن از شرایط علی مهم و اثرگذار در به وجود آوردن مسأله ناامنی زنان در محیط کار است.

واژه‌های کلیدی: احساس ناامنی، نظریه داده‌بنیاد، تجلی رفتاری جنسیت‌زده، نمای ظاهری، شگردهای مواجهه، فرسایش روانی و شغلی.

## مقدمه

از نظر مردان بی‌زیان، اما از نظر زنان اهانت‌آمیز است یا با پیشنهادهای زیرکانه، حرکات و اشارات همراه باشد. همچنین، براساس گزارشی در انگلستان از هر ده زن، هفت زن در دوره زندگی شغلی خود دچار آزار جنسی بوده‌اند. نگاه‌های خیره و ادامه‌دار، صحبت‌ها، تصاویر و فضای نامناسب، وارد شدن به موضوع‌های شخصی و خصوصی، تماس‌های مکرر، پیشنهادها، تهدیدها و... محیط‌کار را برای زنان ناامن می‌کند؛ گویی ناامنی در فضای شهری به محیط‌های کاری هم سرایت و فضای کاری را جنسیت‌زده کرده است. از آنجا که شرایط کاری برای زنان ناپایدار و متزلزل است، عمدتاً زنان جذب مشاغل پاره وقت یا تمام وقت با درآمد کم شده و علاوه بر آن، به علت محدودیت استخدام رسمی عمدتاً وارد محیط‌های کار خصوصی می‌شوند. مشغول به کار شدن در محیط‌های خصوصی، علاوه بر آنکه مسائلی مانند درآمد کم و استخدام غیررسمی را داراست، با مسائل دیگری از جمله ناامنی در محیط کار نیز همراه است. از دلایل مهم ناامنی در محیط‌های کار خصوصی، فقدان نظارت بر بخش خصوصی و در نتیجه، تا حدی رها بودن این محیط‌ها از قوانین و اصول اخلاقی<sup>۵</sup> کنترل‌کننده است. در این پژوهش، با توجه به اهمیت امنیت زنان در محیط کار، به سراغ زنان شاغل در تعدادی ادارات، شرکت‌ها، مؤسسات و دفاتر خصوصی و دولتی شهر اصفهان رفتیم و در رابطه با این موضوع با آنها به مصاحبه پرداختیم. بدین دلیل که مسائل اخلاقی و پیامدهای آن در محیط‌کاری خصوصی و دولتی وجود دارد، هر چند که نمود آن در محیط‌های خصوصی به کرات بیشتر از محیط‌های دولتی است، به بررسی این موضوع در بین زنان شاغل در دو حوزه خصوصی و دولتی پرداخته شد. ناامنی در محیط‌های کاری باعث فرسایش روانی زنان می‌شود و آسیب‌هایی، نظیر: اضطراب، ترس، پرخاشگری، افسردگی، آشفتگی، اختلال در فعالیت‌های کاری و زندگی خانوادگی و... را به دنبال دارد و نیز مانع از بروز توانایی‌های زنان و شکوفایی آن می‌شود.

از سال ۱۹۷۰ تاکنون آزار جنسی<sup>۱</sup> و [احساس ناامنی زنان]<sup>۲</sup> از سوی فمینیست‌ها به عنوان مسأله‌ای جدی و به طور گسترده مورد بحث قرار گرفته است. در پس همه اشکال آزار، تبعیض، پیش‌داوری، تجاوز، تعارض و خشونت، نوعی قلدری وجود دارد (www.bullyonline.org). مدت‌هاست زنان وارد بازار کار و محیط‌های کاری شده‌اند و بحث بر سر وارد شدن آنان به محیط کار، جای خود را به بررسی کردن تجربیات، مسائل و مشکلات آنها داده است. با این که بیش از چهار دهه از مطرح شدن آزار جنسی و احساس ناامنی می‌گذرد، اما همان‌طور که شواهد نشان می‌دهد، به موضوع احساس ناامنی در محیط کار بسیار کم پرداخته شده است و حتی در بعضی جوامع هنوز صحبت کردن از این قبیل موضوع‌ها به نوعی تابوی اجتماعی است. آزار جنسی و احساس ناامنی در محیط‌کار، نمودی از نابرابری جنسیتی در سطح کلان است. زنان جدا از تبعیض‌های جنسیتی گوناگون حتی به خاطر پیکر مؤنث خویش در معرض ناامنی هستند. این ناامنی در محیط‌های کاری که موضوع این پژوهش است جلوه‌ای خاص دارد؛ زیرا زنان را در صورتی که در پست بالایی قرار داشته باشند، دارای مدیریت کار و زمان باشند و اخلاق و رفتار موجهی نیز داشته باشند و... مورد آزار قرار می‌دهد. به نقل از مجله فرصت‌های برابر، از ۱۱۲ سازمان در انگلستان، ۱۱۱ سازمان، سیاست مبتنی بر آزار را که شامل آزار جنسی می‌شد در پیش داشتند؛ در این گزارش ۶۹ درصد از پاسخ‌دهندگان آزار جنسی را مسأله‌ای نسبتاً مهم، ۱۷ درصد آن را مسأله‌ای اساسی و ۲ درصد آن را به هیچ وجه مهم نیست، قلمداد کردند (مجله فرصت‌های برابر،<sup>۳</sup> ۲۰۰۲). همچنین، گیدنز<sup>۴</sup> می‌گوید به یک کارمند زن گفته می‌شود یا به یک برخوردار جنسی رضایت دهد یا اخراج می‌شود و گاه ممکن است، این آزار جنسی با تماس‌های فیزیکی معمولی که

<sup>1</sup> Sexual Harassment

<sup>2</sup> Womens Feeling Insecurity

<sup>3</sup> Equal Opportunities Review

<sup>4</sup> Gidzenze

<sup>5</sup> Moralities

مستقیم یا بی‌اراده درک می‌شود. با وجود تعاریف آزار، تبیین‌های متنوع و نوعی به رفتارهای اهانت‌آمیزی اشاره دارد که ساده و ناخوشایند است (کیشل و جاگاتیک، ۲۰۰۳؛ سبراگا و اداناو، ۲۰۰۰ به نقل از شانون<sup>۲</sup>). آزار جنسی یا رفتار ناخوشایند و اهانت‌آمیز بر پایه جنس فرد از شناخته شده‌ترین اشکال آزار مکان‌های کاری است. در ایالات متحده آزار جنسی یکی از اشکال غیرقانونی تبعیض جنسی است که توسط اقدامات جنسی ناخوشایند، درخواست‌هایی برای علاقه‌مندی‌های جنسی و دیگر مسیرهای شفاهی یا فیزیکی طبیعت جنسی است که واژه‌ها، شرایط، یا تصمیمات کاری را که با شغل فرد در ارتباط است، تحت تأثیر قرار می‌دهد و یا یک محیط کاری تهدیدآور، خصومت‌آمیز یا اهانت‌آمیز را خلق می‌کند (محیط خصومت‌آمیز آزار؛ کمیته فرصت‌های کاری برابر، ۱۹۸۰).

#### مروری بر تحقیقات قبلی

اباذری و دیگران (۱۳۸۷) در مقاله‌ای به بررسی احساس ناامنی در تجربه زنانه از زندگی روزمره پرداختند. هدف این مقاله، بررسی احساس ناامنی در تجربه‌ای است که زنان در زندگی روزمره در فضاهای شهری دارند. این مقاله از طریق مصاحبه نیمه ساخت‌یافته با ۴۰ تن از زنان شهر تهران انجام گرفت و از آنان خواسته شد تا به تشریح مدیریت بدن خود در مواجهه با خطرهای شهری و احساس ناامنی در زندگی و آمد و شد در فضاهای شهری بپردازند. آنها به نکاتی از قبیل ترس زنان و نه تنها ترس از مورد تهدید و تجاوز قرار گرفتن بلکه ترس از مقصر شناخته شدن و ننگ و بدنامی اشاره کردند و در آخر نیز در رابطه با تهدید زنان در عرصه عمومی به چند دسته از زنان اشاره می‌کنند. از جمله زنانی که به خاطر ترس از ورود به حوزه عمومی بسیار محدود رفت و آمد می‌کنند، زنانی که به مقاومت با تهدیدها می‌پردازند و زنانی که ترس از حوزه بیرونی ندارند (فاحشه‌ها).

پیامد چنین رفتاری، بی‌توجهی به توانمندی‌های زنان و عدم استفاده مفید از آنان و پیرو آن، محروم شدن جامعه از نیمی از توانمندی‌های جمعیت فعال خود است. در رابطه با این موضوع باید به دو نکته توجه کنیم: اولاً، آمار و اطلاعات دقیقی از ناامنی در محیط کار در جامعه ما وجود ندارد و یا اگر هم وجود دارد، در دسترس عام قرار نمی‌گیرد؛ ثانیاً، در اکثر مواقع زنان در مواجهه با ایجاد ناامنی به خاطر ترس از بی‌آبرویی و داغ‌ننگ<sup>۱</sup> و نیز ترس از مقصر شناخته شدن خود سکوت می‌کنند. هدف این پژوهش، به دست آوردن اطلاعاتی در رابطه با احساس ناامنی در محیط کار، دلایل مؤثر بر آن، استراتژی‌های مورد استفاده و نیز پیامدهای آن است که در ادامه به آن اشاره می‌شود. آزار جنسی توجه جنسی ناخواسته است و اشکال رفتاری گوناگونی دارد که از راه چشم (نگاه هیز)، لفظی (جوک‌ها، سؤال‌ها یا اظهار نظرها با مضمون جنسی)، فشار ناخواسته برای برقراری ملاقات، لمس ناخواسته، فشار ناخواسته برای موافقت با رابطه جنسی با استفاده از تهدیدهای مرتبط با کار صورت می‌پذیرد (استانکو: ۱۹۸۸؛ به نقل از صادقی فسایی و دیگران). به گزارش کمیته فرصت‌های شغلی برابر، آزارهای جنسی به سه دسته تقسیم می‌شوند: آزارهای کلامی: گفتن داستان‌ها، شوخی‌ها، طنزهای جنسی، پرسش در رابطه با 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، چشمک زدن، نشان دادن تصاویر نامناسب جنسی. آزارهای فیزیکی: لمس کردن بدن، نزدیک شدن زیاد به زن موقع کار، برخورد جنسی باز در محیط کار. آزار محیط‌های کار شامل اشکال گوناگون تبعیض یا بدر رفتاری‌های بین شخصی است که از منابع متفاوت در محیط کار ناشی می‌شود (برای مثال، همکاران، سرپرستان، فروشندگان) و از طریق اهانت‌های

<sup>2</sup> Keashl & Jagatic, 2003; Sbraga & O'Donohue, 2000, sited in Shannon

<sup>1</sup> Stigma

زنانی که تجربه آزار جنسی را داشتند، اگرچه داشتند از شکایت کردن، هم به خاطر از دست دادن شغل، هم به خاطر داغ ننگ خوردن و نیز اینکه اکثر آنها از کانال‌های رسمی برای گزارش دادن و جبران خسارت آگاهی نداشتند. نتایج این پژوهش در برگزیده تجربیات آزار جنسی، بی‌تعادلی قدرت و هنجارهای جنسیتی، قدرتمندی و توانمندسازی زنان و آگاهی در جهت جبران خسارت وارده است.

نواح<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) در مقاله‌ای با عنوان «مطالعه آزار جنسی زنان در محیط کار» به بررسی آزار جنسی پرداخت. او اشاره می‌کند که اکثر پاسخگویان، تجربه آزار جنسی از سوی رئیس‌ها و کارمندان سطوح بالاتر از خود را داشته‌اند. این تجربه‌ها شامل اغوای کارمند با هدف رابطه نامشروع، تهدید برای رابطه و نیز ژست‌های مرتبط با آن است. بیشتر پاسخگویان ترجیح می‌دادند که از سوء استفاده‌گری دوری کنند و آزار جنسی را گزارش نکنند. راهکار پژوهشگر برای کاهش این امر مجازات متخلف از سوی مدیر، حمایت قانون از زنان شاغل و ایجاد سازمان‌های مردم‌نهاد به منظور تبیین مشکلات است.

گرور و فاینر<sup>۳</sup> (۲۰۰۹) در مقاله‌ای با عنوان «جوانان در کار: کارمندان نوجوان و آزار جنسی»، به بررسی آزار جنسی دختران دبیرستانی در محیط کار پرداختند. آنها تأثیر آزار جنسی و ناامنی جنسی را بر محیط کار، سلامتی و نتایج تحصیلی مورد سنجش قرار دادند و مقیاس تجربه آزار جنسی را برای دو گروه زنان و دختران آزار دیده مقایسه کردند. نتایج نشان داد که درصد آزار دختران بیشتر از زنان است و دختران رضایت کمتری از کار و سرپرستان کاری خود داشتند.

#### چارچوب مفهومی

در روش پژوهش کیفی به جای استفاده از چارچوب نظری، از چارچوب مفهومی برای تدوین سؤال‌های پژوهش استفاده

صادقی فسایی و لاریجانی (۱۳۸۹) در مقاله خود به مطالعه آزار جنسی در محیط کار پرداختند. این مقاله مبتنی بر پژوهش کیفی است و از طریق مصاحبه عمیق با ۳۰ نفر زن ۲۲ تا ۳۲ ساله در شهر تهران انجام گرفت. نتایج نشان داد آزار جنسی زنان در محیط کار امری فراگیر و یک مسأله مهم اجتماعی است و قربانیان کمترین نقش را در بروز این مسأله داشتند. فقدان تعادل قدرت بین مجرم و قربانی، نگرش مرد سالار جامعه، فقدان نظارت بر بخش‌های خصوصی و مقصر دانستن زنان شاغل، از علل عمده‌ای است که به آزار جنسی منجر می‌شود.

مولایی محمود کرمانی (۱۳۸۹) در پایان نامه خود به بررسی احساس ناامنی زنان در زندگی روزمره پرداخته است. روش پژوهش وی پیمایشی بوده و جامعه آماری در برگزیده دانشجویان دختر دانشگاه اصفهان هستند. که از طریق نمونه‌گیری سهمیه‌ای به بررسی احساس ناامنی ۳۷۰ نفر از دانشجویان دختر پرداخته شده است. نتایج نشان داد که احساس ناامنی در بین دانشجویان دختر در حد متوسطی قرار دارد. تعدادی از متغیرهای جامعه‌شناختی، نظیر: نظارت اجتماعی، رسانه‌های جمعی، ترس از قربانی شدن بر این احساس ناامنی مؤثر بودند؛ درحالی‌که متغیرهای فردی مانند سن، پایگاه اقتصادی-اجتماعی و محل سکونت و برخی متغیرهای جامعه‌شناختی، مانند: مدیریت بدن، پدرسالاری و سرمایه اجتماعی بر احساس ناامنی تأثیری نداشتند.

چادهوری<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) به بررسی مقاله‌ای با عنوان «تجربیات آزار جنسی کارمندان زن بخش بهداشت در چهار بیمارستان در کلکته هند» پرداخته است. او در این پژوهش مطالعه‌ای اکتشافی با ۱۳۵ زن کارمند در بخش بهداشت انجام داده است. این زنان شامل دکتراها، پرستاران، دستیاران مراقبت بهداشتی و کارمندان اداری و دیگر کارمندان غیر پزشکی می‌شود که در دو بیمارستان خصوصی و دو بیمارستان عمومی در بنگال غربی کار می‌کردند. چادهوری اشاره می‌کند

<sup>2</sup> Noah

<sup>3</sup> Gruber & Fineran

<sup>1</sup> Chaudhuri

مرجع و بازتاب نقش پژوهشگر در خلق داده از اهداف پژوهش کیفی است. رویه پژوهش کیفی اغلب به عنوان رویه - ای انعطاف پذیر، تکراری، طبیعت گرا و نیز به عنوان نتیجه توصیف ضخیم درباره روش هایی که داده ها خلق می شوند، منعطف است (گیسون و براون، ۲۰۰۹: ۸). شیوه گردآوری داده ها شامل مشاهده، مشاهده مشارکتی و مصاحبه نیم ساخت یافته است. نمونه پژوهش شامل ۲۰ نفر از زنان شاغل در ادارات، شرکت ها، مؤسسات و دفاتر خصوصی و دولتی شهر اصفهان هستند. نمونه گیری در روش های کیفی عمدتاً هدفمند و نظری<sup>۵</sup> است؛ یعنی کیس هایی را به صورت هدفمند انتخاب می کنیم که در رابطه با موضوع مدنظر ما آگاهی داشته باشند و آن را تا جایی ادامه می دهیم که اشباع نظری حاصل شود و با ادامه دادن مصاحبه، به مفاهیم و مقوله های جدیدی نرسیم. علاوه بر آن، نمونه گیری مورد استفاده در این پژوهش نمونه گیری آسان است که از نوع نمونه گیری غیراحتمالی است. نمونه گیری آسان مبتنی بر انتخاب موارد یا افرادی است که در دسترس و داوطلب بوده و به سادگی می توانند در نمونه وارد شوند (محمدپور، ۱۳۹۰: ۳۲). در این پژوهش، پژوهشگر به مصاحبه با زنان شاغل در ادارات، شرکت ها، مؤسسات و دفاتر خصوصی و دولتی پرداخت. این ۲۰ نفر به این علت انتخاب گردیدند که در دسترس و داوطلب بوده و خود مایل به انجام مصاحبه و مشارکت در این پژوهش بودند. واحدهای نمونه نیز به همین صورت؛ یعنی به شیوه آسان و در دسترس انتخاب شدند. برای اعتباریابی<sup>۶</sup> معیارهای مختلفی وجود دارد؛ در این پژوهش از معیار زاویه بندی روش شناختی درون روشی<sup>۷</sup> استفاده شد. در زاویه بندی درون روشی برای سنجش یک پدیده از دو یا چند روش / ابزار استفاده می شود. با توجه به موضوع پژوهش از چند روش مشاهده، مشاهده مشارکتی و مصاحبه نیم ساخت یافته و ثبت مشاهدات استفاده شد.

می شود. در این پژوهش از رویکرد جامعه شناسی تفسیری<sup>۱</sup> استفاده گردید. رویکرد تفسیری بر آن است که با توجه به خلأق بودن ماهیت انسان و نیز سیال بودن واقعیت اجتماعی نمی توان مسیر و روش خاصی برای درک واقعیت و یا ایجاد تغییر در آن پیشنهاد کرد (بلیکی، ۲۰۰۷، نیومن ۲۰۰۶a، ۲۰۰۶b؛ به نقل از محمدپور). از آنجا که منبع و مرجع نهایی هرگونه ساخت و ساز و تغییر در واقعیت اجتماعی، همان انسان است؛ پس درک انسان از واقعیت، تغییر در واقعیت و چگونگی معنادار کردن آنها بسیار مهم است. از این گذشته، با توجه به اینکه واقعیت اجتماعی به مثابه امور برساخته انسانی فاقد قوانین از پیش تعیین شده بوده و دائماً در حال شدن هستند؛ لذا نمی توان الگویی جهان شمول و عام برای واقعیت اجتماعی و نیز تغییر و دستکاری در آنها وضع کرد. این واقعیت نه تنها قابل کشف و کنترل نیستند؛ بلکه صرفاً می توانند درک و تفسیر شوند (گلاسر<sup>۳</sup>، ۱۶۹؛ به نقل از محمدپور). در زبان پارادایم تفسیری اصطلاحاتی نظیر تک نگاری (نگارش شخصی نسبت به پدیده مورد مطالعه)، مشارکت کنندگان، پاسخ دهندگان، نگاه عمیق، بازتابندگی، روابط متقابل، تحلیل داده بنیاد، تحلیل محتوا و کثرت گرایی وجود دارد. زبان تفسیری در مقابل اثبات گرایی که سخت و مهندسی است، زبانی نرم و قابل فهم برای بازیگران اجتماعی است (دانایی فرد، ۹۰: ۵۱-۵۲). در این پژوهش با رویکردی تفسیرگرایانه به بررسی احساس ناامنی در محیط کار پرداخته شد؛ یعنی سعی شد به معانی احساس ناامنی در محیط کار، شرایط تأثیرگذار بر آن، استراتژی ها، پیامدهای آن و... پرداخته شود.

### روش شناسی و روش تحقیق

در این پژوهش از روش کیفی استفاده شد. ارزیابی کردن ساخت معنا، فهم جزئیات زندگی مردم یا چارچوب های

<sup>4</sup> Gibson & Brown

<sup>5</sup> Purposeful & Theoretical

<sup>6</sup> Validation

<sup>7</sup> Inter-Method Triangulation

<sup>1</sup> Interpretative Sociology

<sup>2</sup> Blaikie 2007, Neuman 2006a, 2006b

<sup>3</sup> Glaser

پژوهش‌هایی که در مورد زنان انجام می‌گیرد، عمدتاً بر روش کیفی تکیه دارند، چرا که پژوهشگران زن عمیق دریافته‌اند، روش‌های سنتی مانع درک عمیق زنان می‌شود و نیز اینکه زنان بر اساس شواهد تاریخی در حوزه‌های حساس بیشتر سکوت کرده و همیشه فرصت آن را نداشته‌اند که عواطف خود را بازگو کنند، بنابراین، پژوهشگران بر آن شدند تا با استفاده از روش پژوهش کیفی به این مسأله بپردازند و با آگاهی از این موضوع در طی مطالعه‌ای اکتشافی و نیز موارد مطرح شده در ضرورت استفاده نظریه داده‌بنیاد، تصمیم بر آن شد تا این روش تحلیل استفاده شود.

نظریه داده بنیاد ابتدا در سال ۱۹۶۷ توسط بارنی گلاسر و آنزلم اشتراوس ابداع شد. این نظریه بر خلاف عنوان ظاهری آن، روشی است برای تولید نظریه در حوزه‌هایی که دستیابی به آن از طریق رویه‌های کمی اثباتی دشوار است (گلاسر و اشتراوس، ۱۹۶۷). در مجموع، وقتی دانش اندکی یا هیچ دانشی قبلی در مورد زمینه پژوهش وجود نداشته باشد و همچنین هنگامی که نیاز به توضیحات نظری جدید بر پایه دانش قبلی لازم باشد، استفاده از راهبرد پژوهشی داده‌بنیاد مفید است (گریچ، ۲۰۰۷: ۷۰).<sup>۲</sup> طبق نظر گلاسر، داده‌های مورد استفاده در نظریه زمینه‌ای باید تجربه‌ای باشد؛ به این معنا که پژوهشگر شخصاً به صورت عینی و تجربی درگیر عملیات گردآوری و تحلیل اطلاعات باشد. در این نظریه کار پژوهشگر نظریه‌سازی بر اساس داده‌ها و با ارجاع به آنهاست و وظیفه او در این پژوهش، تفسیر تفسیرهای مصاحبه‌شوندگان است. نظریه داده‌بنیاد توصیف نوعی از نظریه نیست، بلکه روش عمومی خلق نظریه است. نظریه‌سازی به وسیله حرکت به جلو و عقب بین ویژگی‌های داده‌های تجربی و روش‌های انتزاعی‌تر فکر کردن درباره آنهاست (اوت‌وایت و ترنر، ۲۰۰۷: ۴۲۴).<sup>۳</sup> از نظر گیسون و براون (۲۰۰۹) نظریه داده بنیاد، رویکرد خلق داده از خلال پژوهش و تحلیل داده است. اصل اساسی آن، این است که همه مفاهیم و فرضیاتی که عناصر

علاوه بر آن، در کنار ضبط مصاحبه، نکات مهم یادداشت شد. گاهی نیز لازم بود با مصاحبه شونده هم کلام شد، در عین حال، سعی می‌شد توجه کافی به محیط شود؛ برای مثال رفتار مصاحبه شونده (لحن و تن صدا و حالات چهره) با زنان و مردان مراجعه کننده به او، مورد توجه و مقایسه قرار گرفت. همچنین، در مواقعی که مصاحبه شونده از پاسخ دادن طفره می‌رفت، دوباره او را وارد روال عادی مصاحبه کرده و در صورت وجود تناقض در گفته‌های مصاحبه شونده، با ارجاع به گفته‌های قبلی او، روال مصاحبه صحت‌آزمایی شد. به دام انداختن و فراخواندن به تفکر درباره موضوع، یادداشت منظم روندکار و داده‌ها، چک کردن داده‌ها توسط شرکت‌کنندگان، تحلیل موارد متضاد، صرف وقت و زمان کافی در میدان و توصیف دقیق و جزئی در ارائه نتایج، از دیگر روش‌های اعتباریابی از نظر سیلورمن ۲۰۰۵<sup>۱</sup> است که در این پژوهش استفاده شد. گردآوری و تحلیل همزمان داده‌ها، از دیگر روش‌های اعتباریابی است که از آن نیز استفاده گردید. گردآوری و تحلیل همزمان داده‌ها؛ یعنی تعامل متقابل بین آنچه دانسته می‌شود و آنچه باید دانسته شود. تعامل رفت و برگشتی بین داده‌ها و تحلیل، جوهر دستیابی به روایی و پایایی است (دانایی‌فرد، ۸۶: ۶۹). روش تحلیل در این پژوهش (Grounded Theory) یا نظریه داده بنیاد است؛ البته نظریه داده‌بنیاد دارای سه روش است که در ادامه به روش مورد استفاده اشاره می‌شود. در این پژوهش، پژوهشگران به علت دانش اندک در این زمینه، وجود مدل‌های ناقص و یک جانبه‌گرا و غیر بومی و نیز به علت این که موضوع اساساً موضوعی کیفی است و روش پژوهش کیفی را می‌طلبد و کارکردن درباره آن به صورت کمی و اثباتی باعث پنهان ماندن بعضی ابعاد مربوطه می‌شود، بر آن شدند تا با استفاده از نظریه داده‌بنیاد به ارائه مدلی جامع‌تر از مدل‌های قبلی که به روشی غیر از روش تحلیل نظریه داده‌بنیاد ارائه شده‌اند، به بررسی این موضوع بپردازند. علاوه بر آن، به زعم استربرگ

<sup>2</sup> Grbich<sup>3</sup> Outhwaite & turner<sup>1</sup> Silverman

داده‌ها و شامل نام‌گذاری مفاهیم و تبیین و بحث از آنها با جزئیات بیشتر است (شیری، ۱۳۸۷: ۹). فرایند نظریه داده بنیاد شامل پنج مرحله است: در مرحله اول به جمع‌آوری داده‌های تجربی از مطلعان کلیدی یا دروازه بانان<sup>۳</sup> پژوهش می‌پردازیم و مصاحبه‌ها را تا جایی پیش می‌بریم که دیگر اطلاعات جدیدی حاصل نشود؛ در مرحله دوم به تشکیل مفاهیم پرداخته می‌شود؛ یعنی مرحله کدگذاری باز<sup>۴</sup>؛ مرحله سوم پردازش مفاهیم یعنی کدگذاری محوری<sup>۵</sup> است؛ مرحله بعدی تلفیق مفاهیم و پیدایش مفهوم مرکزی است: کدگذاری گزینشی<sup>۶</sup>؛ و مرحله آخر ارائه مدل پارادایمی یا نظریه است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تکنیک تحلیل مقایسه مداوم استراوس و کوربین که شامل سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی است، استفاده شد. در انجام یک پژوهش به روش نظریه برخاسته از داده‌ها می‌توان رهیافت‌های متفاوت را مدنظر قرار داد و بر این اساس، رویکردی ویژه را اجرایی کرد. با وجود این، سه طرح یا شیوه برای انجام پژوهش به روش نظریه داده بنیاد را می‌توان از هم متمایز کرد: (۱) شیوه سیستماتیک که به استراوس و کوربین ۱۹۹۰ نسبت داده می‌شود؛ (۲) شیوه نو ساخته گلیرز ۱۹۹۲ و (۳) شیوه سازاگرا که به چارمز ۲۰۰۰ نسبت داده می‌شود (بازرگان، ۹۱: ۹۶). در این پژوهش از شیوه اول یعنی شیوه سیستماتیک استراوس و کوربین استفاده شد که طرحی است نظام‌مند. طرح پژوهش سیستماتیک بر استفاده از مراحل تحلیل داده‌ها از طریق کدگذاری باز، محوری و گزینشی تأکید دارد و همچنین، به عرضه پارادایم منطقی یا تصویر تجسمی از نظریه در حال تکوین می‌پردازد (بازرگان، ۹۱: ۹۷). کدگذاری باز: فرایندی تحلیلی است که با آن مفهوم‌ها شناسایی و ویژگی‌ها و ابعاد آنها در داده‌ها کشف می‌شوند. (استراوس و کوربین، ۹۰: ۱۲۳)؛ به طور کلی، در کدگذاری باز قصد بر آن است تا داده‌ها و

کلیدی نظریه هستند، در خلال پژوهش خلق می‌شوند، نه از قبل. نظریه باید نتیجه اشتغال در یک پژوهش باشد، نه تحمیل شده به آن (گلاسر و اشتراوس {۱۹۶۷} ۱۹۹۹). گلاسر و اشتراوس در متون اولیه‌شان از تمایز بین اثبات‌پذیری نظریه و تولید آن استفاده زیادی کردند. اشتراوس بعداً پیشنهاد کرد که تأکید بر تمایز منجر می‌شود بعضی افراد، نظریه داده بنیاد را به عنوان بی‌علاقگی به تأیید یا اثبات‌پذیری نظریه تفسیر کنند؛ که این به نوعی بدفهمی مبحث آنهاست؛ زیرا یک جنبه کلیدی نظریه داده بنیاد، اثبات‌پذیری هر نظریه تولید شده در خلال پژوهش است (گیسون و براون، ۲۰۰۹: ۲۷). همچنین، نظریه‌پردازی داده-بنیاد یک روش‌شناسی استقرایی کشف نظریه است که این امکان را برای پژوهشگر فراهم می‌آورد که گزارشی نظری از ویژگی‌های عمومی موضوع پرورش دهد، در حالی که به طور همزمان پایه این گزارش را در مشاهدات تجربی داده‌ها محکم می‌سازد (مارتین و ترنر، ۱۹۸۶: ۱۴۱ و فرناندز، ۲۰۰۴: ۴۸؛ به نقل از دانایی‌فرد و دیگران). استراوس و کوربین (۱۳۹۰)، گلاسر (۲۰۰۲) و گیسون (۲۰۰۹) برآنند که داده‌های ناشی از نظریات گذشته نباید جریان پژوهش و جمع‌آوری داده‌ها را جهت دهد، بلکه استفاده از آنها به منزله ابزار تحلیل است. از آنجا که این نظریه در داده‌ها بنیان دارد، نسبت به نظریه‌ای که از مجموعه نظریه‌های موجود اقتباس شده و تطبیق داده می‌شود، تبیین بهتری ارائه می‌دهد؛ زیرا با موقعیت تناسب دارد، در عمل کارآمد است، افراد موجود در یک محیط را در نظر گرفته و احساسات آنها را درک می‌کند و ممکن است همه پیچیدگی‌هایی را که واقعاً در فرایند یافت می‌شود، نشان دهد (کرسول، ۲۰۰۵: ۳۹۶). لبّ کلام، نظریه داده بنیاد تشخیص و شناسایی موضوع‌ها یا تم‌های موجود در متن و کدگذاری متن از لحاظ ((وجود یا عدم)) این تم‌هاست. کدگذاری جریان آزاد متن را به مجموعه‌ای از متغیرهای اسمی تبدیل می‌کند. در تئوری زمینه‌ای کدگذاری به معنای رمزگشایی و تفسیر

<sup>3</sup> Informants & Gatekeepers

<sup>4</sup> Open Coding

<sup>5</sup> Axial Coding

<sup>6</sup> Selective Coding

<sup>1</sup> Martin & Turner, Fernandez

<sup>2</sup> Creswell

عبارتند از: محیط کار، سبک زندگی، باورها و کلیشه‌های جنسیتی، شگردهای مواجهه، فرسایش روانی، شغلی و خانوادگی و مقوله هسته (هسته مرکزی) اخلاق کار است.

#### یافته‌های پژوهش

از خلال ۲۰ مصاحبه انجام شده با زنان شاغل چهار مقوله محوری محیط کار<sup>۲</sup>، سبک زندگی<sup>۳</sup>، شگردهای مواجهه<sup>۴</sup> و فرسایش روانی و شغلی<sup>۵</sup> و خانوادگی حاصل گردید. از جمله شرایط علی مهم که به ایجاد ناامنی در محیط کار منجر می‌شوند، عبارتند از: محیط کار و سبک زندگی. محیط کار: مصاحبه شوندگان در رابطه با محیط کار به خصیصه‌های آن؛ یعنی خصوصی و دولتی بودن آن، کوچک یا بزرگ بودن، شلوغ و خلوت بودن و... اشاره کردند. از نظر آنها مهمترین عامل خصوصی یا دولتی بودن است. در نظر آنها در محیط‌های خصوصی احساس ناامنی و آزار به علت عدم حراست، عدم منشور اخلاقی، عدم قوانین و عدم سختگیری برای استخدام، موقتی بودن استخدام‌ها و... بیشتر است. از بین ۲۰ نفر مصاحبه شونده، هر ۲۰ نفر آنان اذعان داشتند در محیط‌های خصوصی به دلایل مذکور احساس ناامنی بیشتر است.

برای مثال:

سارا کارمند بخش خصوصی: احساس ناامنی توی محیط کار خصوصی بیشتره نسبت به دولتی، یکی از دلایلش اینکه توی محیط‌های خصوصی ما به صورت موقتی و دوره‌ای کار می‌کنیم و قوانین استخدامی جدی‌ای نداریم. به خاطر همین، کارمندا و رئیس‌ها زیر ذره بین نیستند، یه مدت توی یه شرکت و... کار می‌کنیم، بعد می‌یایم بیرون. دائمی کار نمی‌کنیم که به خاطرش خودمون و رئیس‌ها و همکارامون دائم زیر نظر باشیم، اما محیط‌های

پدیده‌ها در قالب مفاهیم درآیند؛ یعنی ابتدا داده‌ها از هم مجزا می‌شوند، عبارات بر اساس واحدهای معنایی دسته‌بندی می‌شوند تا مفاهیم به آنها اضافه شود (فلیک، ۸۷: ۳۳۰). کدگذاری محوری: فرایند مرتبط کردن مقوله‌ها به مقوله‌های فرعی، کدگذاری محوری نامیده می‌شود، زیرا کدگذاری در محور یک مقوله صورت می‌گیرد و مقوله‌ها را در سطح ویژگی‌ها و ابعاد به یکدیگر مرتبط می‌کند (اشتراوس و کوربین، ۹۰: ۱۴۵). فلیک می‌گوید کدگذاری محوری شامل تفکر استقرایی و قیاسی است که طی چندین مرحله انجام گرفته است. این فرایند نیز همانند کدگذاری باز از طریق مقایسه و پرسش کردن انجام گرفته است (فلیک، ۸۷: ۳۳۵). کدگذاری گزینشی: کدگذاری گزینشی؛ یعنی یکپارچه کردن و پالایش نظریه (اشتراوس و کوربین، ۹۰: ۱۶۵)؛ فلیک بر آن است که بعد از کدگذاری باز و محوری و مشخص شدن مدل‌های پارادایمی، کدگذاری گزینشی انجام می‌گیرد. کدگذاری گزینشی، کدگذاری محوری را در سطحی بالاتر و انتزاعی‌تر ادامه می‌دهد. در این مرحله، شکل‌گیری و پیوند هر دسته‌بندی با سایر گروه‌ها تشریح می‌شود (فلیک، ۸۷: ۳۳۷). در پژوهش‌های کیفی خلاقیت پژوهشگر مهم است. پاتن می‌گوید: ارزشیابی کیفی بر تفکر انتقادی و خلاق استوار است؛ یعنی هم علم و هم هنر تحلیل (اشتراوس و کوربین، ۱۳۹۰: ۳۴). مناسبترین مقام برای پژوهشگر کیفی تدوینگری است؛ چرا که کاربرد روش‌های کیفی، وابسته و وامدار منابع گوناگون و رویه‌های مختلفی است. کار اصلی او این است که با بهره‌گیری هنرمندانه از این رویه‌ها چونان فیلم سازی تصاویر مختلف از واقعیت را در فرمی معنادار و منسجم پیوند دهد. این همان تدوینگری است. حاصل این تدوین بازنمایی‌ها، تولید یک برساخته اجتماعی است که تفسیر و تاویلی همگن از جهان واقعی ارائه می‌دهد (دنزین و لینکلن، ۲۰۰۸: ۴) پس از گردآوری داده‌ها و کدگذاری آنها و رسیدن به هسته مرکزی، داده‌ها در یک مدل پارادایمی ارائه شد که مقوله‌های عمده در آن

<sup>2</sup> Occupational Workplace

<sup>3</sup> Life Style

<sup>4</sup> Skills of Conferont exposure

<sup>5</sup> mental and job degradation



است. همچنین، از دلایل دیگر خلوت بودن و شلوغی محیط است. مصاحبه‌شوندگان عنوان کردند در محیط شلوغ به خاطر جمعیت زیاد، رفت و آمد زیاد و گستردگی مراجعه ارباب رجوع، احساس ناامنی کمتر است؛ ولی در محیط‌های خلوت تعداد و میزان مراجعت‌ها کمتر است و فرصت بیشتری برای ایجاد ناامنی حاصل می‌شود. بیش از نیمی از مصاحبه‌شوندگان به این مقوله؛ یعنی کوچک و بزرگ و شلوغ و خلوت بودن محیط کار اشاره کردند.

دولتی قوانین سختی برای استخدام شدن دارند، در کنار آن حراست، منشور اخلاقی و دفتر ولایت فقیه و... وجود دارند که تا حدی کارمندان را زیر نظر دارند. از جمله دلایل دیگر ذکر شده از سوی مصاحبه‌شوندگان کوچکی و بزرگی محیط است. از نظر آنها محیطی که کوچک باشد، هر اتفاقی در آن بیفتد، به سرعت پخش می‌شود و اگر برای زنان کارمند مشکلی پیش بیاید، به زودی داخل این محیط کوچک پخش می‌شود، اما در محیط بزرگتر، افراد آزادی عمل بیشتری دارند. شاید گمانی‌ای که گیدنز آن را مطرح می‌کند، در ایجاد ناامنی در محیط‌های بزرگتر مؤثر

جدول ۱- مفاهیم، مقولات عمده و مقوله هسته‌ای استخراج شده از داده‌های کیفی

مفهوم اولیه	مفاهیم متمرکز	مقولات عمده	مقوله هسته
محیط کار خصوصی، دولتی، کوچک، بزرگ، خلوت، شلوغ	ویژگی محیط کار	محیط کار	
رفتار مردان: بیان مسائل خصوصی و شخصی و پرسش در این مورد از زنان، نوع نگاه سنگین و خیره و ادامه‌دار، تماس‌های بی‌مورد، برخورد‌های متفاوت با همکاران جوان و آراسته، پرت کردن حواس زنان از مسائل کاری باورهای جنسی و کلیشه‌ای و نگاه جنسی و کالایی، نگاه خریداری به زن‌ها، قدرت نابرابر رفتار زنان: صمیمیت با مردان و بیان مسائل شخصی، نازک کردن و لحن صدا، و خندیدن‌های بی‌مورد	تجلی رفتاری جنسیت‌زده	سبک زندگی	
زیبایی، رنگ لباس، مدل و سایز آن، آرایش زننده و نامناسب عدم صمیمیت، بی‌تفاوتی در رفتار با مردان، حفظ حریم شخصی و خصوصی، تذکر لفظی، قطع تماس‌ها، اطلاع به حراست و نگهبانی یا رئیس، جلدی بودن و گاهی رفتار تند و خشن، اخم و چشم غره رفتن، پوشش و آرایش مناسب‌تر، شناخت محیط کار و شناخت دید و نگرش مردان، تغییر یا ترک محیط کار	نمای ظاهری		
افسردگی، اضطراب و ترس و تشویش، نگرانی‌های بی‌مورد، بی‌اعتمادی، تحلیل اعتماد به نفس و حتی عدم اعتماد به نفس، عذاب وجدان و احساس گناه، احساس مخدوش شدن تعهدات خانوادگی، داغ ننگ و بدنامی و بی‌حوصلگی، عدم تمرکز در کار، اختلال در انجام وظایف محوله، بدخلقی در محیط کار و محیط خانواده، تغییر محیط و یا ترک آن علی‌رغم علاقه به آن	تضعیف سلامت روانی و کاری، خانوادگی	شگردهای مواجهه	اخلاق کار

اعظم کارمند بخش دولتی: همکار من از فرصت‌های خلوتی محیط کار سوء استفاده می‌کنه، چون کسی نیست که رفتار و کردارشو ببینه آزاد و راحت حرف می‌زنه. این آزاد و راحت بودن اون منو اذیت می‌کنه ...

دومین مقوله محوری سبک زندگی است. به نقل از فاضلی از نظر گیدنز، سبک زندگی عبارت است از تلاش برای شناخت مجموعه‌ای منظم از رفتارها یا الگوهای کنش، که افراد آنها را انتخاب کرده و کنش‌شان در زندگی روزمره به واسطه آنها هدایت می‌شود (فاضلی، ۱۳۸۲: ۶۵). در این پژوهش سبک زندگی در برگیرنده دو مقوله تجلی رفتاری جنسیت‌زده و نمای ظاهری می‌شود. تجلی رفتاری جنسیت‌زده در شکل دادن به سبک زندگی افراد حائز اهمیت است. تجلی رفتاری هم رفتار مردان و هم رفتار زنان را شامل می‌شود. مصاحبه شونده‌گان عنوان کردند در محیط‌های کاری هم رفتار مردان مهم است و هم زنان؛ ولی به اتفاق بر آن بودند که در ایجاد نامنی رفتار مردان حائز اهمیت بیشتری است. رفتار مردان شامل بیان مسائل خصوصی و شخصی و پرسش از زنان، نوع نگاه، تماس‌های بی‌مورد، برخوردهای متفاوت با همکاران و... در ایجاد نامنی مؤثر است. هر ۲۰ نفر مصاحبه شونده به رفتار مردان (تجلی رفتاری جنسیت‌زده) به عنوان یک علت مهم در ایجاد احساس نامنی زنان اشاره کردند. علاوه بر آن ده نفر از آنان نیز به رفتار و پوشش زنان (تجلی رفتاری<sup>۱</sup> و نمای ظاهری<sup>۲</sup>) در ایجاد نامنی در محیط کار اشاره کردند.

ثریا: همکارم ی‌دفعه شروع می‌کنه به حرف زدن در مورد مسائل شخصی و خصوصی خودش و از منم سؤال می‌پرسه، تو این مواقع با اینکه فقط داره صحبت می‌کنه، ولی من احساس می‌کنم هر لحظه محیط داره برام ناامن میشه، احساس بدی بهم دست می‌ده، حس می‌کنم امنیت ندارم.

اعظم از دیگر مصاحبه‌شونده‌گان: همکارم با تماس‌های بی‌مورد و اومدن بی‌علت به اتاق من، امنیت ذهنی و

جسمی رو ازم گرفته، بی‌مورد زنگ می‌زنه یا بی‌علت می‌یاد توی اتاق من.

زهرا: همکارم حرف نمیزنه و کاری هم انجام نمیده اما خیلی ناجور نگاه می‌کنه، خیلی نوع نگاهش خیره خیره و ادامه داره که این آزارم می‌ده، دائم منو زیر نظر داره.

با توجه به موارد عنوان شده مصاحبه‌شونده‌گان، چنین مواردی امنیت روحی و جسمی زنان را مخدوش می‌کند و آنها را آزار می‌دهد. اگر مردان در محیط کار اخلاق و رفتاری مناسب و شایسته داشته باشند و یا به تعبیر شهید مطهری اخلاق جنسی کار را رعایت کنند، مشکلی به لحاظ اخلاقی ایجاد نمی‌شود، اما در کنار اینکه مردان باید اخلاق و رفتار مناسبی داشته باشند، در خلال مصاحبه‌ها به این مورد نیز رسیدیم که رفتار زنان و تجلی رفتاری آنان نیز در محیط کار هر چند کمتر از مردان، ولی حائز اهمیت است.

آذین، مدیرعامل شرکت خصوصی: زن در محیط کار نباید آنچه نشانی از زنانگی دارد، نشان دهد، زیرا کوچکترین رفتارش همیشه زیر نظر مردان فرصت طلب است: مثلاً لحن صدا، خندیدن‌های بی‌مورد و آرایش نامناسب و تند و لباس متفاوت از بقیه.

فاطمه: به نظرم لباس محیط کار باید فرم باشه؛ یعنی مدل‌دار نباشه. رنگش هم مناسب باشه؛ خوب بالاخره همه خانم‌ها فرق لباس ساده و رسمی و لباس مدل‌دار و رنگی رو میدونن دیگه؛ به نظرم لباس محیط کار و باید از لباس مهمونی جدا کرد؛ در مورد آرایش همین‌هایی که گفتم صدق می‌کنه؛ آرایش زیاد و استفاده زیاد از زیورآلات و کفش‌های پاشنه‌دار صدا دار هرچند محبوب خانم‌هاست، ولی متأسفانه باعث جلب توجه آقایون میشه که نتیجه این همون نامنی خود خانم‌هاست.

همان‌طور که اشاره شد، رفتار مردان و زنان در محیط کار برای سلامت محیط کار شایان توجه است و از آنها به عنوان شرایط علی تأثیرگذار در ایجاد نامنی نام برده شد. این نکته به نظر حائز اهمیت است که اخلاق جنسی کار هم برای مردان و هم برای زنان مهم است؛ ولی اهمیت آن در مورد مردان

<sup>1</sup> Behavioral expression

<sup>2</sup> Appearance

محیط کار احساس ناامنی می‌کنیم، اولین کاری که شاید بتوان انجام داد، عدم رفتار صمیمی و رابطه صمیمانه، عدم صحبت‌های شخصی، بی‌تفاوت نشان دادن خود در رابطه و رفتار با مردان، قطع تماس‌های تلفنی و پیامک است، اخم و چشم‌غره رفتن، رفتار جدی و گاهی تند و خشن، تذکر لفظی به مردان و نیز در موارد حادثه، اطلاع دادن به حراست یا نگهبانی یا رئیس، در مواردی نیز آرایش و پوشش مناسبتر، شناخت محیط کار و شناخت دید مردان از دیگر مواردی است که زنان در هنگام احساس ناامنی از آنها استفاده می‌کنند. مصاحبه‌شوندگان علاوه بر این موارد، به ترک محیط کار به طور موقتی، تغییر محیط کار و در موارد حادثه نیز به ترک شغل و محیط کار برای همیشه اشاره کردند. البته، این سه مورد اخیر در شرایطی است که محیط کار برای آنها غیرقابل تحمل است. مصاحبه‌شوندگان در خصوص اشاره به شگردهای مواجهه خود با این احساس ناامنی به چند دسته تقسیم شدند: دسته اول که البته اکثریت زنان را شامل می‌شد، زنانی بودند که احساس می‌کردند اگر موارد ناامنی را چه به خود آزاردهنده چه به حراست یا رئیس و ... اطلاع دهند، ضرر بیشتری به خود آنان وارد می‌شود و آن داغ بی‌آبرویی هم در محیط کار و هم در خانواده است؛ پس صبر و سکوت می‌کردند. دسته دوم افرادی بودند که به شخص با جدیت و به روشنی تذکر می‌دادند و در صورت عدم تصحیح رفتار به حراست یا رئیس اطلاع می‌دادند. دسته سوم شامل زنانی است که در لفافه رفتار نامناسب مردان آزاردهنده را به آنان می‌فهماندند و رفتار غیرصمیمی و عدم صحبت‌های شخصی و قطع تماس‌های تلفنی و ... را از خود نشان می‌دادند، که تعداد آنها از گروه اول کمتر و از گروه دوم بیشتر است. در هر سه گروه زنانی نیز بودند که علی‌رغم استراتژی‌های به کار گرفته شده محیط کار را تغییر یا ترک می‌کنند.

مقوله محوری چهارم که در واقع پیامد احساس ناامنی است، فرسایش روانی و شغلی و خانوادگی زنان است. یکی از منابع مهم استرس و فشار در زندگی، مسائل محیط کار

برجسته‌تر است؛ زیرا با توجه به مرور مصاحبه‌ها مواردی هستند که زنان با رعایت تمام موازین اخلاقی باز هم در محیط کار احساس ناامنی می‌کنند. اخلاق جنسی در محیط کار به عنوان یکی از ابعاد مهم فعالیت زنان در محیط کار است. زندگی روزمره بستر شکل‌گیری پدیده‌های اجتماعی از جمله قدرت است که کلید فهم اساسی روابط اجتماعی نیز محسوب می‌شود. اگرچه قدرت یکی از جنبه‌های اجتناب‌ناپذیر روابط انسانی است، ولی ساختار آن به علت بسترها و موقعیت‌های متفاوت اجتماعی ثابت نیست و منابع به وجود آورنده آن برای زنان و مردان متفاوت است (کیانی و دیگران، ۱۷۶: ۸۹). به نظر 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 متمایلند آن را به منصفه ظهور در آورند.

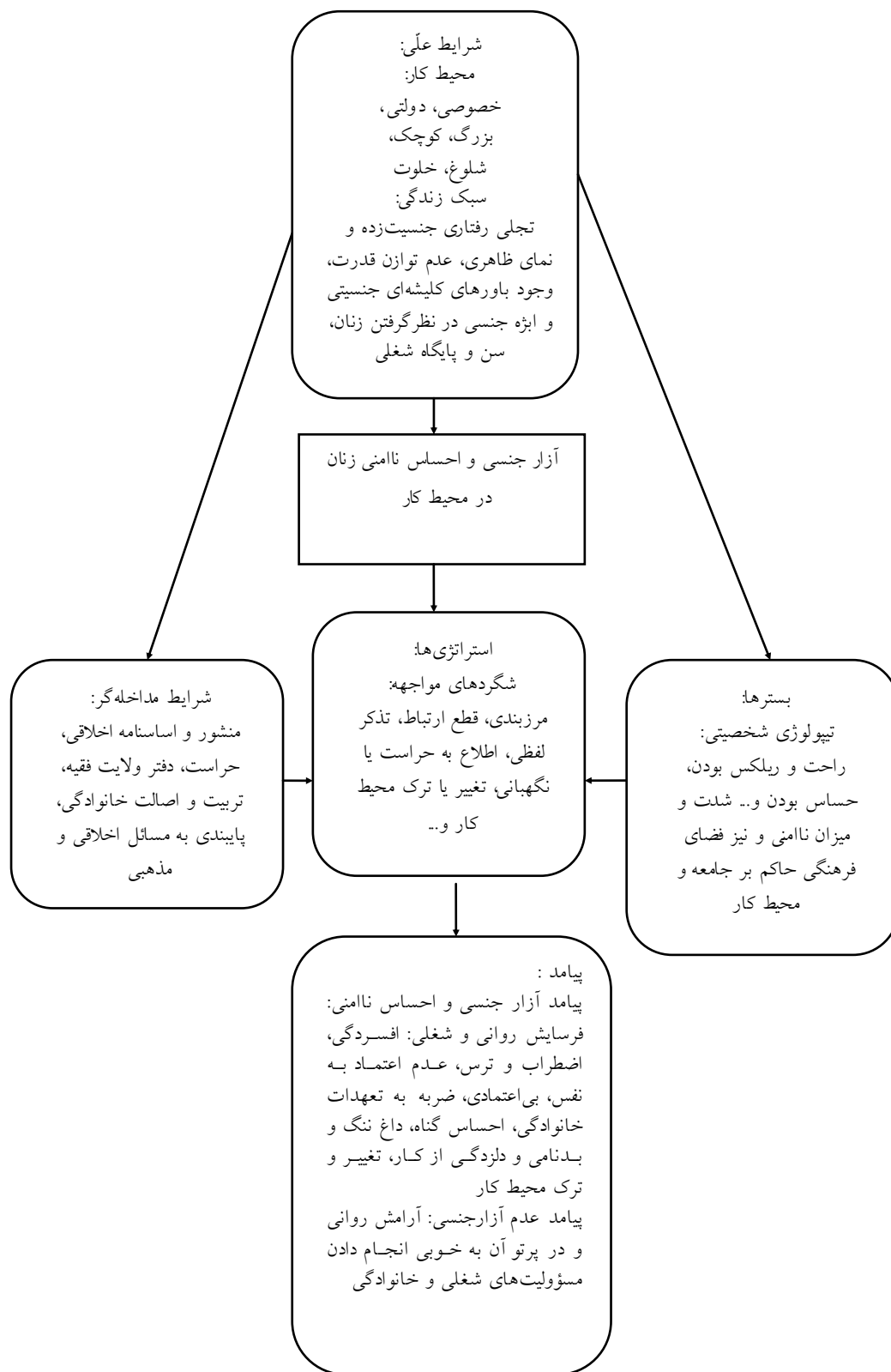
زینب: همکار مذکر من دائم به کاری می‌کنه که حواسم از پرداختن به کارهام پرت بشه و درست و حسابی به وظایف کاریم عمل نکنم، همش به کاری میکنه و حرفای نامناسبی میزنه که تمرکزمو از دست بدم، به نظر اون زن توی محیط کار بازم به زنه...

نرگس: بعضی از همکارهای مرد توی شرکت ما هرجوری دلشون بخواد رفتار می‌کنن، هر حرف نامناسبی هم می‌خواند می‌زنند و اینو به منزله برتری قدرتشون می‌دونن، در مقابله زنی که کاری در این موقعیت نمی‌تونه انجام بده. اونا فقط به زن بودن ما توی محیط کار توجه می‌کنند، نه به کارها و وظایف کاری‌ای که انجام می‌دیم و این به خاطر اینه که فکر می‌کنن قدرتشون همه جا بیشتره از زنها.

مقوله محوری سوم شگردهای مواجهه است. این مقوله در برگیرنده استراتژی‌هایی است که زنان در هنگام احساس ناامنی از آنها استفاده می‌کنند. از اولین مواردی که در طی مصاحبه‌ها حاصل شد، مرزبندی است که شامل موارد زیر می‌شود: مصاحبه‌شوندگان بر این ادعا بودند که وقتی در

احساس ناامنی در محیط‌کار مدل پارادایمی ذیل در قالب شرایط، کنش/تعامل/استراتژی و پیامد ارائه شده است. مدل پارادایمی شامل اجزایی است، از قبیل: پدیده، شرایط، کنش و پیامد: پدیده واژه‌ای است که به پرسش ((جریان چیست؟)) پاسخ می‌دهد. شرایط عبارت است از مجموعه رویدادها و حوادثی که موقعیت‌ها و مسائل و امور مربوط به یک پدیده را خلق می‌کنند و تا حد معین چگونگی و چرایی پاسخ افراد و گروه‌ها را نسبت به آن شرایط توضیح می‌دهند. شرایط در سه دسته علی، مداخله‌گر و زمینه‌ای (بستر) قرار می‌گیرند. شرایط علی یا سبب‌ساز معمولاً آن دسته از رویدادها و وقایع‌اند که بر پدیده‌ها اثر می‌گذارند. شرایط مداخله‌گر آنهایی هستند که شرایط علی را تخفیف یا به نحوی تغییر می‌دهند. شرایط زمینه‌ای، مجموعه خاصی از شرایط‌اند که در یک زمان و مکان خاص جمع می‌آیند تا مجموعه اوضاع و احوال یا مسائلی را به وجود آورند که اشخاص با تعاملات خود به آنها پاسخ دهند. کنش/تعامل/یا استراتژی برای اشاره به تاکتیک‌های راهبردی و طرز عمل‌های عادی یا روتین و چگونگی مدیریت موقعیت‌ها توسط افراد در مواجهه با مسائل و امور به کار برده می‌شود (اشتراوس و کوربین، ۱۵:۹۰).

است و از جمله مسائل محیط‌کار، احساس ناامنی در آن است. اکثریت زنان به این مقوله‌های کلیدی اشاره کردند که وقتی زن در محیط‌کار احساس ناامنی کند، این حس سراسر زندگی او را تحت تأثیر قرار می‌دهد و باعث افسردگی، اضطراب و ترس و تشویش، نگرانی‌های بی‌مورد، بی‌اعتمادی، تحلیل اعتماد به نفس و حتی عدم اعتماد به نفس، عذاب وجدان و احساس گناه، احساس مخدوش شدن تعهدات خانوادگی، داغ‌ننگ و بدنامی، بی‌حوصلگی و دلزدگی از کار و بدخلقی در محیط‌کار و محیط خانواده و... می‌شود، درحالی‌که مصاحبه‌شوندگان عنوان کردند امنیت در محیط‌کار باعث بالا رفتن اعتماد به نفس، انجام دادن مناسب‌تر کارها و استفاده بهتر از توانمندی‌های زنان و شکوفاسازی توانمندی‌های بالقوه آنها و... می‌شود و نیز در کنار آن زنان به راحتی بین محیط‌کاری و شغل و زندگی خانوادگی تعادل برقرار می‌کنند. وقتی که فرد احساس ناامنی در محیط‌کار می‌کند، ممکن است برای رهایی از این وضعیت محیط‌کار را تغییر دهد یا ترک کند؛ هرچند که به آن شغل و موقعیت کاری علاقه‌مند باشد (تغییر و ترک محیط‌کار هم استراتژی و هم پیامد ناامنی در محیط‌کار است). در تحلیل جامعه‌شناختی



مدل پارادایمی ارائه شده مطالعه احساس ناامنی در محیط کار

## کوتاه سخن

با توجه به مقولات عمده و توضیحات مطرح شده مفهوم هسته در این پژوهش ((اخلاق کار)) است. این مقوله هسته همه مفاهیم و مقولات ذکر شده را پوشش می‌دهد.

همان‌طور که ذکر شد، احساس ناامنی و آزار جنسی یک مسأله جدی و شایع در زندگی روزمره و نیز در محیط‌های کاری است. احساس امنیت و کار کردن در محیط امن، یکی از مصادیق حقوق بشر است که متأسفانه به دلایلی نادیده گرفته می‌شود و نادیده گرفتن آن به مثابه خشونت علیه حقوق بشری است. در این پژوهش سعی بر آن شد تا به این مهم پرداخته شود. در خط سیر مصاحبه‌ها به دو گروه کلی زنان کارمند مورد مصاحبه پی برده شد: گروه اول زنان جوانتر بودند (۲۲ تا ۳۵ ساله) و بالطبع بیشتر درگیر احساس ناامنی و گروه دوم زنان در سنین (۴۰ به بالا) که در گذشته با احساس ناامنی درگیر بوده‌اند، ولی در سال‌های اخیر کمتر با آن درگیر هستند. گروه اول که به لحاظ سن و جوانی بیشتر مورد آزار قرار می‌گیرند، شرایط کاری را بیشتر نامناسب می‌دانستند و شکوه بیشتری از آن داشتند و در مواجهه با ناامنی استراتژی‌هایی مانند صبر و سکوت و یا تغییر محل کار و ترک شغل را پیش می‌گرفتند. اما گروه دوم به لحاظ سنی تجارب بیشتری در رابطه با محیط کار و مسائل آن داشتند و هنگام سخن گفتن از این مسأله با اعتماد به نفس لب به سخن گشودند و از احساس ناامنی در محیط کار به عنوان امری شایع عنوان کردند، اما استراتژی‌ها و نحوه مواجهه مناسب را عاملی در جهت تخفیف آن می‌دانستند. آنها به گفته خود از استراتژی‌هایی شبیه مرزبندی استفاده می‌کنند؛ یعنی در عین ارتباط با همکاران مرد، سعی می‌کنند موازین اخلاقی را رعایت کنند.

اعظم: مردها شناگرهای خوبی هستند. در هر زمان باید

مراقب رفتار خودمون باشیم. من با همکاری مرد زیادی به خاطر موقعیت شغلیم ارتباط دارم، اما هیچ وقت نمی‌گذارم در حضور من حرف‌های نامناسب و جنسی بزنند؛ به هر حال به حدودی بین زن و مرد وجود داره که اگه رعایتش نکنیم، موازین اخلاقی به مسائل اخلاقی تبدیل می‌شوند.

این گروه از زنان غالباً موقعیت‌های شغلی بالاتری نسبت به بقیه زنان داشتند؛ مثلاً مسؤول امور مالی شرکت بودند یا کارشناس ارشد اداره و... بودند. آنها هم به خاطر موقعیت سنی، پایگاه شغلی و تجارب بیشتر و البته نوع مواجهه خود کمتر احساس ناامنی می‌کنند. شایان ذکر است که در گروه اول هم زنانی بودند که با وجود تجربه کم در مواجهه با ناامنی از نظر خود و دیگران به گونه‌ای مناسب رفتار می‌کردند. علاوه بر این، ویژگی‌های محیط کار شرایط را برای ایجاد احساس ناامنی ایجاد می‌کند، همان‌طور که مصاحبه‌شوندگان اظهار داشتند؛ محیط‌های کار خصوصی و بزرگ و خلوت، بیشترین احساس ناامنی را حاصل می‌کند. در مرحله کدگذاری محوری این مفهوم تبدیل به محیط کار و این برچسب برای آن انتخاب شد. خصوصی بودن محیط کار و از طرف دیگر، گستردگی آن و گمنامی افراد در آن، از مواردی است که در احساس ناامنی در پژوهش‌های قبلی نیز به اثبات رسیده است؛ صادقی فسایی و لاریجانی (۱۳۸۹) فقدان نظارت بر بخش‌های خصوصی را عاملی مهم در پیدایش این مسأله می‌دانند. از دیگر شرایط علی در بروز این مسأله، سبک زندگی مردان و زنان است. در این پژوهش، سبک زندگی شامل تجلی رفتاری جنسیت‌زده و نمای ظاهری می‌شود. تجلی رفتاری در برگیرنده رفتار مردان و نیز زنان است. مصاحبه‌شوندگان رفتار مردان را مهمتر از زنان در بروز احساس ناامنی عنوان کردند؛ زیرا از نظر آنان مواردی وجود دارد که زنان با رفتار و پوشش مناسب نیز باز از سوی مردان احساس ناامنی می‌کنند. رفتار مردان شامل بیان حرف‌های شخصی و خصوصی و پرسش در مورد آن از زنان و نوع نگاه و تماس‌های بی‌مورد و نگاه جنسی به زن ... می‌شود؛ به طور خلاصه، تجلی رفتاری مردان ناشی از عدم تعادل قدرت بین دو جنس، هنجارهای جنسیتی و مردسالاری در جامعه است. چادهوری ۲۰۰۷ و صادقی فسایی و لاریجانی (۱۳۸۹) نیز به عدم توازن قدرت و برجستگی هنجارهای جنسیتی در بروز این مسأله اذعان داشتند. به نظر می‌رسد تا وقتی کلیشه‌ها و باورهای جنسیتی در ورای همه امور قرار گرفته و کنش و واکنش‌های افراد را جهت می‌دهند، قالب‌های زنانه و مردانه

جنسی و قدرت نابرابر که سرچشمه ناامنی و آزار زنان است، اگرچه به آسانی تن به اصلاح نمی‌دهد و از نظر پیتز برگر جزو رسوب‌گذاری‌هایی است که به سختی بهبود می‌یابند؛ اما با گنجانده شدن در جامعه‌پذیری و فرایند اجتماعی شدن افراد و بها دادن بدان، می‌تواند در حوزه فرهنگ در سطح کلان و نیز اخلاق کار در سطح خردتر حائز اهمیت باشد. در رابطه با عدم توازن قدرت بین زنان و مردان نیز می‌توان به جوهره اصلی نظریه‌های جنسیتی؛ یعنی سلطه مردانه اشاره کرد. پیر بوردیو معتقد است سلطه‌گران اعم از گروه‌ها، قوم‌ها و جنس‌ها، ارزش‌های خود را به زیر سلطه‌ها تحمیل می‌کنند، مردها در یک ساختار سلطه‌ای دارای عناصر خشونت نمادین مردانه همراه با ناآگاهی زنان و حمایت نهادها مانند خانواده، کلیسا، مدرسه و دولت از این ساختار به سلطه می‌پردازند (شویره، ۱۳۸۵: ۳۰). در مورد رفتار زنان نیز برخی از مصاحبه‌شوندگان به صمیمیت و بیان مسائل شخصی و لحن صدا و... اشاره کردند. نمای ظاهری هم در برگزیده نوع پوشش و آرایش زنان است که بعد از دو مورد ذکر شده مدنظر مصاحبه‌شوندگان بود. نمای ظاهری شامل ذائقه پوشش و آرایش فرد مبنی بر آرایش نامناسب و جلف و لباس با رنگ و سایز نامناسب است. شهید مطهری می‌گوید: در مرآه میان زنان و مردان آنچه مهم است؛ مسأله نگاه، تبرج و برهنگی است. به طور کل، اسلام برای پیشگیری از هر نوع اختلاط میان دو جنس دستورالعمل‌های خاصی دارد؛ تا آنجا که حتی در مورد طرز راه رفتن، شیوه سخن گفتن، استفاده از عطر و زینت‌ها و... روایات بسیاری در دسترس است. اسلام می‌خواهد انواع التذاذهای جنسی، چه بصری، چه لمسی و چه انواع دیگر، به محیط خانوادگی و کادر ازدواج قانونی اختصاص یافته و اجتماع منحصر برای کار و فعالیت باشد. در اسلام در مورد حفظ حریم برای هر دو جنس احکامی وجود دارد که می‌باید رعایت گردند. استاد مطهری در کتاب *مسأله حجاب* می‌نویسد: کشانیدن تمتعات جنسی از محیط خانه به اجتماع، نیروی کار و فعالیت اجتماع را ضعیف می‌کند (مطهری، ۸۸: ۷۶). پیرو قرآن زن مسلمان در گفتار و

جلوه‌گری می‌کند و جلوی پیشرفت و تعالی در امور مختلف را می‌گیرد؛ و این مسأله فرهنگ‌سازی در این حوزه را می‌طلبد. نیاز مبرم جوامع، فرهنگ‌سازی است، زیرا جامعه‌پذیری جنسیتی افراد در فرهنگ شکل گرفته است که همیشه کلیشه‌های رفتاری خاصی را برای دختران و پسران و زنان و مردان در نظر گرفته است. جامعه‌پذیری جنسیتی با نهادینه کردن نابرابری از یک سو و تداوم بخشیدن به آن در نسل‌های آینده از سوی دیگر می‌تواند در حکم بستر اصلی نابرابری جنسیتی شناخته شود. طبق الگوی جامعه‌پذیری جنسیتی که در آن مردگونی ارزش محسوب می‌شود، زنان موجوداتی تابع و مطیع در ساختار مردسالار خانواده‌اند و در حوزه‌های خصوصی خانواده محصورند و مردان در دنیای عمومی حضور و اشتغال دارند. در حوزه روان‌شناسی درباره رشد جنسیت سه نظریه وجود دارد: ۱- شناخت مبتنی بر رشد؛ ۲- یادگیری اجتماعی؛ ۳- روان‌کاوی. هر سه نظریه به مفهوم همذات‌پنداری تکیه دارند. طی این مفهوم، دختر با الگوهای زنانه و پسر با الگوهای مردانه همذات‌پنداری می‌کنند. این الگوها در رفتار والدین با بچه‌ها در اسباب‌بازی‌ها، کتاب‌ها و مجلات کودکان، رادیو و تلویزیون، تبلیغات و در زبان بازتولید و تقویت می‌شوند. در عرصه جامعه‌شناسی موضوع جامعه‌پذیری جنسیتی به دو عامل غیررسمی و رسمی باز می‌گردد، که عبارتند از: خانواده و آموزش و پرورش، رسانه و گروه همسالان. این عوامل در کنار دیگر عوامل نیز بازتاب دهنده کلیشه‌های جنسیتی هستند از نظر بم (۱۹۸۱) عناصر دخیل در نقش جنسیتی عبارتند از الف - هنجارهای رفتاری در فرهنگ خاص؛ ب- نگاه اجتماعی به شخصیت‌های جنسی مشخص؛ ج- تمایزات جنسیتی در رفتار و تیپ‌های مشخص. دو عامل اصلی آن عبارتند از: ۱) لحاظ کردن آن به عنوان یک تجربه و تولید اجتماعی طی روند جامعه‌پذیری؛ ۲) لحاظ کردن آن از نقطه آغاز تلقی وجود امری جوهری و طبیعی در جنس (بم، ۱۹۸۱: ۳۵۴). پنداشت زنان در قالب‌های جنسی و جنسیتی، نگاه

<sup>1</sup>Bem, S.L.

احساس می‌کنم رفتار بعضی آقایون نامناسبه، دفتر کار ما طوره که با سه نفر آقای تقریباً همسن مشغول به کاریم، گاهی اوقات همکارای مرد دیگه مون وارد اتاق ما میشن و گاهی اوقات حواسشون نیست ولی دارن وارد مسائل نامناسب میشن. من تو اون لحظه حس بدی بهم دست میده و حس می‌کنم محیط یه جورایی داره ناامن میشه.

در ادامه به استراتژی‌هایی که زنان در این مواقع به کار می‌برند اشاره شد. این استراتژی‌ها با عنوان شگردهای مواجهه عبارتند از: عدم صمیمیت، بی‌تفاوتی در رفتار با مردان، حفظ حریم شخصی و خصوصی، تذکر لفظی، قطع تماس‌ها، اطلاع به حراست و نگهبانی یا رئیس، جدی بودن و گاهی رفتار تند و خشن، اخم و چشم‌غره رفتن، پوشش و آرایش مناسبتر، شناخت محیط کار و شناخت دید و نگرش مردان. در کنار شرایط علی مؤثر بر احساس ناامنی باید به بسترها و شرایط مداخله‌گر نیز اشاره کرد. بسترها در این پژوهش عبارتند از: تیپولوژی شخصیتی مانند راحت و ریلکس بودن و نیز میزان شدت ناامنی و نیز فضای فرهنگی حاکم بر جامعه و محیط کار. شرایط مداخله‌گر عبارتند از: منشور و اساسنامه اخلاقی، حراست، دفتر ولایت فقیه، تربیت و اصالت خانوادگی، پایبندی به مسائل اخلاقی و مذهبی. پیامد احساس ناامنی همان‌طور که در مدل هم آمده، فرسایش روانی و شغلی است که در برگیرنده: افسردگی، اضطراب و ترس، عدم اعتماد به نفس، بی‌اعتمادی، ضربه به تعهدات خانوادگی و احساس گناه و عذاب وجدان، عدم تمرکز در کار، خدشه به فعالیت‌های کاری، و در نهایت تغییر و ترک کار... برای زنان است. البته، پیامدهای مثبت عدم آزار جنسی و وجود احساس امنیت در محیط کار باعث آرامش روانی فرد می‌شود؛ که در پرتو این آرامش زنان به مسئولیت‌های کاری و شغلی و مسئولیت‌های خانوادگی خود به خوبی می‌پردازند. زنان شاغل، محیط کار، تجلی رفتاری جنسیت‌زده، نمای ظاهری، سن و پایگاه شغلی، تیپولوژی شخصیتی و فضای فرهنگی جامعه، شگردهای مواجهه، شرایط مداخله‌گر و فرسایش شغلی و روانی و خانوادگی، را خط سیری در احساس ناامنی در محیط کار دانسته که در هسته مرکزی آن، اخلاق کار جای

رفتار و لباس پوشیدن نباید در نزد نامحرمان خود را برجسته نشان دهد و همانند زنان دوران جاهلیت رفتار کرده که در کوچه و بازار به گونه‌ای راه می‌رفتند که نامحرمان را به سوی خود جلب کرده و به دنبال خود می‌کشاندند (محمدی اشتهاردی، ۷۵: ۲۷). قرآن در آیه ۳۲ سوره احزاب در مورد چگونگی سخن گفتن زنان با نامحرمان می‌فرماید: شما در سخن گفتن صدای خود را نازک نکنید تا مبادا کسی که قلبش مریض است، با شنیدن صدای رقیق طمع نماید. در تفسیر این آیه، زنان به هنگام سخن گفتن باید جدی و معمولی سخن گویند (جمال‌زاده، ۸۸: ۵۸). هم کار قداست دارد، هم خانواده. برنامه‌ریزی‌ها در ابعاد مختلف سیاسی اقتصادی و اجتماعی باید به گونه‌ای باشد که نه به محیط کار لطمه وارد شود و نه به محیط خانواده. کار و تلاش منهای اخلاق بازده کمی دارد، یا اصلاً بازدهی ندارد (بهشتی، ۱۳۷۴: ۴۰).

اکثر مصاحبه‌شوندگان بر آن بودند که شاید در بعضی موارد تجلی رفتاری زنان و نمای ظاهری آنان موجب ایجاد حس ناامنی شود، اما در اغلب موارد از این دو برای مقصر نشان دادن قربانی استفاده می‌شود و بدین گونه قربانی که خود ضربه و آسیب زیادی از این مسئله می‌بیند، برچسب مقصر را نیز می‌خورد و خود عامل پدیدآورنده چنین مسئله‌ای می‌شود. البته، در اینجا هم جامعه‌پذیری جنسیتی عامل این مقصر دانستن زنان است. در این پژوهش و در طی بیست مصاحبه انجام یافته از مهمترین شرایط علی مؤثر بر احساس ناامنی، به ترتیب محیط کار، سبک زندگی، بعد سن و پایگاه شغلی است. در خلال مصاحبه‌ها به این نکته رسیدیم که محیط کار و سبک زندگی زنان و مردان، مهمتر از سن و پایگاه شغلی است، زیرا این دو عامل مهمترند و زنان شاغلی وجود داشتند که علی‌رغم پایگاه شغلی بالا باز مورد آزار قرار گرفته بودند. سن نیز اگرچه عاملی مهم در ایجاد ناامنی است، اما باز هم مواردی وجود داشت که فرد مصاحبه‌شونده بر آن بود که با وجود سن بالا باز هم ناامنی وجود دارد.

شهین می‌گوید: من ۴۵ ساله مسئول کل بخش حسابداری‌ام؛ یعنی موقعیت شغلی بالایی دارم. با اینکه سنم زیاده نسبت به یه خانم مثلاً ۲۵ ساله، ولی باز هم



است. عمده‌ترین علت زنان که مانع از گزارش موارد ناامنی می‌شود، به زعم مصاحبه‌شوندگان کلیشه‌های سنتی بی‌آبرویی و داغ ننگ است، زیرا احساس می‌کنند که اگر دیگران از این قضیه باخبر شوند اولین چیزی که مطرح می‌شود، بی‌آبرویی برای خود زن است و اینکه به او به چشم فرد داغ خورده نگاه می‌کنند و حتی در بسیاری موارد نیز او را مقصر می‌دانند. البته، این گونه مقصردانستن قربانی در نتایج پژوهش‌های دیگر کشورها نیز مشهود است که مانع از گزارش احساس ناامنی و موارد آن می‌شود. چادهوری در مقاله خود در کنار ناآگاهی از کانال‌های رسمی برای گزارش ناامنی و جبران خسارات و نیز ترس از دست دادن شغل، از مقصردانستن قربانی نیز یاد کرده است. علاوه بر این، مصاحبه‌شوندگان اطلاعی از حمایت شدن در صورت گزارش احساس ناامنی نداشتند و همه بر آن بودند در صورت حمایت موارد ناامنی را گزارش می‌دهند. در آخر آنچه که در این مسأله مهم است، بسترسازی فرهنگی در باب بیرنگ کردن باورها و عقاید جنسیتی، برجسته سازی برابری جنسیتی و حمایت کردن زنان در این زمینه است.

#### منابع

- اباذری، یوسف و سهیلا صادق فسایی و نفیسه حمیدی. (۱۳۷۸). «احساس ناامنی از تجربه زنانه از زندگی روزمره»، ۱۳۸۷، پژوهش زنان، دوره ۶، ش ۱، ص ۷۵-۱۰۳.
- ایمان، محمدتقی. (۱۳۸۸). *مبانی پارادایمی روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم انسانی*، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- استراوس، انسلم و جولیت کوربین. (۱۳۹۰). *مبانی پژوهش‌های کیفی؛ فنون و مراحل تولید نظریه زمینه‌ای*، ترجمه: ابراهیم افشار، تهران: نشر نی.
- استربرگ، کریستن جی. (۱۳۸۴). *روش تحقیق کیفی در علوم اجتماعی*، ترجمه: احمدپور احمد و علی شماعتی، یزد: انتشارات دانشگاه.
- بهشتی، احمد. (۱۳۷۱). *حجاب و آزادی*، قم: مرکز چاپ و

می‌گیرد. بدین گونه به زعم زنان و با تحلیل‌های انجام شده بر مصاحبه‌های آنان، می‌توان خط سیر احساس ناامنی در محیط کار را با استفاده از نظریه داده‌بنیاد و با در نظر گرفتن مفاهیم اولیه و مقولات محوری در قالب مقوله هسته‌ای اخلاق کار دریافت. بنابراین، یافته‌های این پژوهش حاکی از این است که رعایت اخلاق در محیط کار باعث احساس امنیت زنان و عدم آن باعث احساس ناامنی می‌شود. اگر مردان خود را مقید به رعایت اخلاق کار کنند و فضای کار را جنسیت‌زده نکرده و حتی در سطحی کم اهمیت‌تر، متوجه رفتار و پوشش خود باشند، فضای کار مناسب می‌شود و هر دو جنس در فضای کاری مساعد به فعالیت پرداخته، سلامت روانی، شغلی و خانوادگی آنان نیز در امان است. رعایت اخلاق کار و به فعالیت پرداختن در فضایی مناسب و به دور از تبعیض جنسیتی، نمودی از برابری جنسیتی و رعایت حقوق شهروندی است. اخلاق از آموزه‌های اصلی دین است که گستره پهناوری را در بر می‌گیرد و رعایت آن در همه حال به سود و منفعت هم خود فرد و هم دیگران است. اینکه در زندگی اجتماعی به رعایت اخلاق مبادرت ورزیده شود؛ آموزه‌ای است که در کتاب‌های مقدس و نیز متون علمی در دوران قدیم و جدید تأکید شده است. به عبارتی، انسان اخلاقی با ظرفیت و باحیاست، حقوق دیگران را می‌شناسد و افزون خواه نیست؛ انسان غیراخلاقی غیر قابل پیش‌بینی است و به خاطر این رفتارش هزینه‌های اجتماعی زیاد می‌شود. افراد باید مسائل شخصی و خصوصی را از مسائل کاری و حرفه‌ای تفکیک کنند تا بدین گونه سلامت دو حوزه روانی و شغلی حفظ شود. به نظر می‌رسد که از طریق برگزاری جلسات آموزشی در محیط کار و آموزش اخلاق کار تا حدی بتوان این مشکل را حل کرد. برگزاری این جلسات در جهت توانمندسازی زنان و حمایت از آنان در جهت گزارش دادن موارد احساس ناامنی و عاملان ایجادکننده آن، رعایت حقوق جنسیتی زنان در محیط کار از سوی مردان و کنار گذاشتن کلیشه‌های سنتی و هنجارهای جنسیتی و نیز کلیشه مهم کنار گذاشتن مفهوم بی‌آبرویی و داغ ننگ و... در خور اهمیت

- اصفهان.
- Bem, S.L. (1981) "Gender Schema Theory: A Cognitive Account of Sex Typing". *Psychology Review*, 88, p 354-364.
- Bully on Line, website of the UK National Workplace Bullying Advice Line, <http://www.bullyonline.org/action/caselaw.htm>.
- Chaudhuri, Paramita. (2007) "Experiences of Sexual Harassment of Women Health Workers in Four Hospitals in Kolkata, India", *Reproductive Health Matter*, 15(30).
- Creswell, J. W. (2005) *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Qualitative Research* (2<sup>nd</sup> edition)
- Denzin, Norman K. & Yvonna S. Lincoln (Eds), (2008), *Handbook of Qualitative Research*, Sage, UK
- Fineran, Susan & James, E. Gruber. (2009) *Youth at work: Adolescent employment and sexual harassment*, Child Abuse & Neglect, 33 (2009)
- Gibson, J. William, & Andrew Brown. (2009) *Working with Qualitative Data*, Sage
- Glaser, Barney. (2002) "Conceptualisation: On Theory & Theorising Using Grounded Theory". *International Journal of Qualitative Methods*, 1(2). 1-31. Retrieved from <http://www.ualberta.ca/ijqm/>.
- Glaser, Barney G. & Anselm L. Strauss, (1971) *Discovery of Granded Theory*, Transaction Publishers.
- Grbich, Carol (2007) *The Qualitative Data Analysis*, Sage
- Hostile enviroment harassment; *Equal Employment Opportunity commission (EEOC)*, 1980,29 C.F.R. Section 1604.11
- McLaughlin, Heather & Christopher Uggen, and Amy Blackstone. (2012) "Sexual Harassment, Workplaces Authority, and the Paradox of Power". *American Sociological Review* 77(4)
- Noah, Yusuf. (2008) " Experience of Sexual Harassment at Work by Female Employee in Nigerian Work Inviroment , University of Ilorin,publisher" *International NGO Jornal*, vol.3 (7).
- Outhwaite William & Turner Stephan P. (2007), *The SAGE Handbook of Social Science Methodology*, London: Sage Publications
- Samuels, Harriet. (2003) "Sexual Harassment in the Workpacment:A Feminist Analysis of Recent Developments in the UK", *Women's Studies International Forum*, Vol. 26, No. 5
- Shannon ,Candice, A. & Kathleen, M. Rospenda, Judith, A. Richman, (2007) " Work Place Harassment Patterning, Gender, and Utilization of Professional Services: Findings from a US National Study". *Social Science & Medicine*: 64: 1178-1191.
- Silverman, D. (2005) *Doing Qualitative Research*, London: Sage Publications.
- نشر سازمان تبلیغات اسلامی، چاپ چهارم.
- دانایی فرد، حسن. (۱۳۹۰). *تحلیل نظریه داده‌بنیاد، تحلیل محتوا و کثرت‌گرایی*، تهران: دانشگاه امام صادق (ع).
- دانایی فرد، حسن و مجتبی امامی. (۱۳۸۶). *کاربرد استراتژی پژوهشی نظریه داده‌بنیاد در عمل*، تهران: انتشارات دانشگاه امام صادق (ع).
- دانایی فرد، حسن، آذر اسلامی. (۱۳۹۰). *ساخت نظریه بی‌تفاوتی سازمانی*، تهران: دانشگاه امام صادق (ع).
- جمال‌زاده، کبری. (۱۳۸۷). *محرم و نا محرم از دیدگاه قرآن و روایات*، رشت: انتشارات بلور.
- شویره، کریستین و اولویه فونتن. (۱۳۸۵). *واژگان بردیو*، ترجمه: مرتضی کتبی، تهران: نشر نی.
- شیری، حامد. (۱۳۸۷). *روش‌شناسی تئوری زمینه‌ای*، پایان‌نامه دوره دکتری، دانشگاه اصفهان.
- صادق فسایی، سهیلا و مهسار جیب لاریجانی. (۱۳۸۹). «مطالعه جامعه شناختی آزار جنسی زنان در محیط کار»، *زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)* دوره ۸، ش ۳. ص ۱۱۳-۱۳۴.
- فاضلی، محمد. (۱۳۸۲). *مصرف و سبک زندگی*، تهران: صبح صادق.
- فلیک، اووه. (۱۳۸۷). *درآمدی بر تحقیق کیفی*، ترجمه: هادی جلیلی، تهران: نشر نی.
- کیانی، مژده، علی ربانی خوراسگانی و بهجت یزدخواستی. (۱۳۸۹). «مطالعه چگونگی توزیع قدرت در خانواده؛ مدلی براساس نظریه مبنایی (GT) مطالعه نمونه شهرهای اصفهان»، *فصلنامه خانواده‌پژوهی*، ش ۲۲، ص ۱۷۵-۱۹۲.
- محمدپور، احمد. (۱۳۹۰). *روش تحقیق کیفی ضد روش ۲*، تهران: انتشارات جامعه‌شناسان.
- محمدی اشتهاردی، محمد. (۱۳۷۵). *حجاب بیانگر شخصیت زن (حجاب برتر)*، [بی‌جا]: انتشارات ناصر.
- مطهری، مرتضی. (۱۳۸۸). *مسأله حجاب*، تهران: انتشارات صدرا، چاپ هشتم و چهارم.
- محمود مولایی کرمانی، بتول. (۱۳۸۹). *احساس ناامنی از زندگی روزمره*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه