

Original Research

***Studying the Perception of Employed Women of
Humiliation and Their Strategies to Deal with it Case
study Working Women in Mako City***

**Fariba Miraskandary¹
Shiva Aghapour²
Rosa Karampour³**

Abstract

The humiliation of working women is a widespread social problem that has diverse consequences. This study aims to investigate working women's perceptions of humiliation in the workplace and their strategies for coping with it. To examine this issue, a qualitative approach was employed. Using purposive sampling and in-depth semi-structured interviews, 40 women from both public and private sectors were surveyed in Mako city. To ensure the validity, credibility, reliability, and transferability of the data, various measures were taken. Based on the three coding stages (open, axial, and selective) to explore working women's perceptions of humiliation, we extracted 25 concepts or open codes in the open coding stage. By linking these concepts, we obtained five categories that represent working women's perceptions of social humiliation. These categories include gender stereotypes, gender discrimination, violence, distrust, and violation of women's rights. Through abstracting and integrating these central categories in the selective coding stage, the core category of "social humiliation" was identified,

1. Assistant Professor, Department of Sociology, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran, Responsible Author: far.mireskandari@iauctb.ac.ir.
(Corresponding Author)

2. Ph.D Student, Department of Sociology, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. a_shiva90@yahoo.com

3. Assistant Professor, Department of Sociology, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. rosakarampour@yahoo.com

Accept Date: 2022/09/02

Submit Date: 2022/21/06



which covers all the main categories. The study also found that women in situations of humiliation resort to three strategies: acceptance, resistance, and reconsideration.

Keywords

Humiliation, Social Humiliation, Employed Women.

Introduction

Many working women have experienced discrimination and various difficulties and harms in the workplace, including humiliation. Yet, the issue of humiliation of working women has not been thoroughly examined from a sociological perspective, and prior evaluations have primarily relied on mental perceptions and relatively superficial information. The lack of sociological research on this topic in Iran highlights the insufficient attention paid to the situation of employed women. Therefore, the aim of this study is to address the following questions: What specific examples do women provide regarding their experiences of humiliation, and what strategies do they employ to cope with it?

Methodology

The research utilized a qualitative method, employing the semi-structured in-depth interview technique to collect data. The sample group consisted of employed women in Mako city, chosen through a purposive sampling method. A total of 40 women working in both public and private sectors in Mako city were interviewed until data saturation was reached.

Result

Upon analyzing the collected data using the three coding stages (open, axial, selective), 25 open codes were identified during the open coding stage. Through linking the concepts, five categories were developed indicating working women's perceptions of humiliation. These categories were: gender stereotypes, gender discrimination, violence, distrust, and violation of women's rights. Through abstraction and integration of these five central categories during the selective coding stage, the final core category emerged as "social humiliation," encompassing all of the central categories. Based on participant responses, women adopt three strategies when confronted with humiliating situations: acceptance, resistance, and reconsideration.

References



- Anderson, J. W. (1989). A comparison of Arab and American conceptions of "effective"; Persuasion. *Howard Journal of Communications*, 2(1), 81-96.
- Burton, P., Phipps, S. & Curtis, L. (2002). All in the family: A simultaneous model of parenting style and child conduct. *American Economic Review*, 92(2), 368-372.
- Czarniawska, B. (2008). Humiliation: A standard organizational product?. *Critical Perspectives on Accounting*, 19(7), 1034-1053.
- Darvishfar, A., Jask, M. & Faizipour, K. (2015). Employed women's experience working in manufacturing workshops. *Juornal of A Research Journal on Social Work*, 2(5), 77-108. (In Persian)
- Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. (2011). *The SAGE Handbook of Qualitative Research*. SAGE Publications, Inc.
- Fangen, K. (2006). Humiliation experienced by Somali refugees in Norway. *Journal of Refugee Studies*, 19(1), 69-93.
- Flick, U. (2018). *Doing Grounded Theory* (Vol. 9). Sage.
- Giddens, A. & Birdsall, K. (2006). *Sociology*. Polity Press.
- Golabi, F., Alizadeh Aghdam, M. & Zarezadeh Ardashir, L. (2018). 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*, 10(3), 351-380. (In Persian)
- Hartling, L. M., Lindner, E., Spalthoff, U. & Britton, M. (2013). Humiliation: a nuclear bomb of emotions?. *Psicología Política*.
- Hartling, L. M. & Luchetta, T. (1999). Humiliation: Assessing the impact of derision, degradation, and debasement. *Journal of Primary Prevention*, 19(4), 259-278.
- Hosseini, S. & Dashti, M. (2012). A Study of gender stereotypes in the Iranian literature: The case of Al-e-Ahmad's fictions. *Global Media Journal-Persian Edition*, 7(1), 64-27. (In Persian)
- Husum, T. L., Thorvarsdottir, V., Aasland, O. & Pedersen, R. (2020). 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*, 71, 101610.
- Javid, M. & Shahmoradi, E. (2013). Working women issues: A case study of women working in judicial systems. *Women's Strategic Studies*, 15(60), 73-110. (In Persian)
- Jogdand, Y., Khan, S. & Reicher, S. (2020). The context, content, and claims of humiliation in response to collective victimhood. *The Social Psychology of Collective Victimhood*, 77.
- Klein, D. C. (1991). The humiliation dynamic: Viewing the task of prevention from a new perspective, special issue. *Journal of Primary Prevention, Part I*, 12(2).



- Kozusznik, B. (2017). Humiliation: Why we deserve respect at work. *An Introduction to Work and Organizational Psychology: An International Perspective*, 498-505.
- Lindner, E. (2006). *Making Enemies: Humiliation and international conflict*. Praeger Security International.
- Lindner, E. G. (2001). Humiliation and human rights: Mapping a minefield. *Human Rights Review*, 2(2), 46-46.
- Mansour, M. (2016). *Feeling Inferior*. University of Tehran Press. (In Persian)
- Najafi, F., Fallahi-Khoshknab, M., Dalvandi, A., Ahmadi, F. & Rahgozar, M. (2014). Workplace violence against Iranian nurses: A systematic review. *Journal of Health Promotion Management*, 3(2), 72-85. (In Persian)
- Rahmani, F., Ebrahimi, H. & Asghari, E. (2015). Workplace violence, its determinants and reaction toward it perceived by nurses working in psychiatric wards: A cross-sectional study. *Iran Journal of Nursing*, 28(97), 1-10.
- Sadaghi Fasaee, S. & Nikdel, N. (2016). Gender-related analysis of social humiliation in inter-individual relationships: A qualitative study. *Women Studies*, 7(15), 99-125. (In Persian)
- Sadeghi Fassaei, S. & Nikdel, N. (2015). Qualitative study of agents perception on social humiliation. *Journal of Applied Sociology*, 26(2), 41-58. (In Persian)
- Seguino, S. (2000). Gender inequality and economic growth: A cross-country analysis. *World Development*, 28(7), 1211-1230.
- Shalchi, S. & Gholizadeh, S. (2018). Experience of social exclusion of women in informal settlements (Case study: Islamabad neighborhood of Tehran). *Urban Sociological Studies*, 8(27), 143-174. (In Persian)
- Sharbatian, M. H., Danesh, P. & Tavafi, P. (2017). Sociological analysis of domestic violence against women and its impact on the sense of security (Case study 18 women 54 years in Miyaneh). *Strategic Research on Social Problems in Iran University of Isfahan*, 6(1), 47-72. (In Persian)
- Stark, O. & Fan, C. S. (2011). Migration for degrading work as an escape from humiliation. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 77(3), 241-247.
- Strauss, A. & Corbin, J. (1998). *Basics of Qualitative Research Techniques*. Sage.
- Torres, W. J. & Bergner, R. M. (2010). Humiliation: Its nature and consequences. *Journal of the American Academy of Psychiatry and the Law Online*, 38(2), 195-204.

مطالعه درک و تصور زنان شاغل از تحقیر و راهبردهای آن‌ها در جهت مقابله با آن در شهر ماکو

فربیا میراسکندری^۱

شیوا آقاپور^۲

روزا کرم‌پور^۳

چکیده

تحقیر زنان شاغل در محیط‌های کاری از جمله آسیب‌های اجتماعی شایعی است که پیامدهای متعددی می‌تواند داشته باشد. تحقیق حاضر تلاشی است برای مطالعه درک و تصورات زنان شاغل از تحقیر و راهبردهایی که آن‌ها در مقابل تحقیر اتخاذ می‌کنند. برای تحلیل این مسئله از روش کیفی استفاده شده است و با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری هدفمند با ۴۰ نفر از زنان شاغل شهرستان ماکو در بخش دولتی و خصوصی مصاحبه عمیق نیمه‌ساخت‌یافته انجام شده است. برای اعتبار و اعتماد بخشی به داده‌ها، از قابلیت اعتبار یا اعتبارپذیری، انتقال‌پذیری، قابلیت اعتماد و قابلیت تأیید استفاده شده است. پس از تحلیل اطلاعات بر اساس مراحل سه‌گانه کدگذاری (باز، محوری، گزینشی) درباره درک و تصور زنان شاغل از تحقیر در مرحله کدگذاری باز، ۲۵ 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 درک و تصور زنان شاغل از تحقیر اجتماعی می‌باشد. این مقولات از کلیشه‌های جنسیتی، تبعیض جنسیتی، خشونت، بی‌اعتمادی و تجاوز به حقوق زنان تشکیل شده‌اند. با انتزاع و ترکیب ۵ مقوله محوری تحقیق در مرحله کدگذاری گزینشی، مقوله هسته نهایی تحت عنوان تحقیر اجتماعی ظهور کرد که تمامی

۱. استادیار گروه جامعه‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)
far.mireskandari@iauctb.ac.ir

۲. دانشجوی دکتری مردم‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، تهران، ایران.
a_shiva90@yahoo.com

۳. استادیار گروه جامعه‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، تهران، ایران.
rosakarampour@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۳۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۲۰

مقولات محوری را تحت پوشش قرار می‌دهند. همچنین، زنان در موقعیت تحقیر سه واکنش یا راهبرد از خود نشان می‌دهند که عبارتند از: پذیرش وضع موجود، مقاومت و بازاندیشی.

واژگان کلیدی

تحقیر، تحقیر اجتماعی، زنان شاغل.

مقدمه و بیان مسئله

«ارزش‌گذاری فردی» با توجه به توانایی‌های فردی اشخاص یکی از مهم‌ترین مسائلی که در جریان تعاملات و ارتباطات اجتماعی در شبکه ارتباطات کاری شکل می‌گیرد. چنین واکنشی به‌منظور برتری بخشی و اجتناب از قرارگیری در موقعیت فرودستی صورت می‌گیرد. انسان با تصور خودارزشمندی زندگی می‌کند و همیشه طوری رفتار می‌کند که بتواند خودارزشمند بودنش را از هر گزندی حفظ کند و با اجتناب از موقعیت‌های فرودستی خود را برتر نشان دهد (منصور، ۱۳۹۶).

از جمله آسیب‌های شکل‌گرفته در جریان خودارزشمندی فردی، پدیده تحقیر است. تحقیر از جمله قوی‌ترین ابزارهایی است که افراد را دچار کشمکش‌های فردی و اجتماعی می‌کند و آن‌ها را به اتخاذ راهبردهای ویرانگر، علیه خود و دیگران ترغیب می‌کند (صادقی‌فسایی و نیکدل، ۱۳۹۵). تحقیر اجتماعی اغلب با خصوصیات در ارتباط است که قابل مشاهده مستقیم نیستند و باید استنباط شوند. در نتیجه، قضاوت‌های تحقیر اجتماعی ذهنی نسبت به قضاوت‌های تحقیر اجتماعی فیزیکی بسیار پیچیده‌تر و دشوارترند (اندرسون^۱، ۱۹۸۹). واژه تحقیر را کلین^۲ (۱۹۹۱) مترادف با مفاهیمی همچون اذیت‌کردن، آزار رساندن، رسوا کردن، بی‌احترامی کردن، بدنام کردن، کم شمردن، تهمت و افترا زدن، مسخره کردن، پایین آوردن یا پست کردن، عدم پذیرش، هتک حرمت و... می‌داند. هارتلینگ و لوشتا^۳ (۱۹۹۹) مهم‌ترین نموده‌های تحقیر را محل نگذاشتن یا

1. Anderson

2. Klein

3. Hartling & Luchetta



بی‌توجهی کردن، سرزنش کردن، نیش و کنایه زدن، طعنه زدن، شرمسار کردن، آزار و اذیت رساندن، و مسخره کردن می‌دانند.

تحقیر اجتماعی آسیب‌ها و لطمات زیادی برای اشخاص، خانواده‌ها و اجتماع دارد و علیرغم شایع بودن آن در بین همه اقشار و گروه‌ها، تحت تأثیر عوامل متعددی فهم و تفسیر می‌شود. یکی از اصلی‌ترین مؤلفه‌هایی که موضوع‌های اجتماعی را در ساختن معانی و ایده‌های مربوط به تحقیرشدگی فرامی‌خواند، جنسیت است (صادقی فسایی و نیکدل، ۱۳۹۵). زنان و به‌ویژه زنان شاغل از جمله مهم‌ترین اقشار اجتماعی هستند که در محیط و فضاهاى شغلی در معرض تحقیر شدن قرار دارند. مشاغل زنان عمدتاً در «بازارهای کار دومین» تمرکز یافته است. بازارهای کار دومین شامل شکل‌های اشتغالی است که بی‌ثبات است، تأمین شغلی و دستمزدها در آن اندک بوده و فرصت‌های کمی برای پیشرفت و ارتقاء شغلی وجود دارد، و شرایط کار غالباً نامناسب است (گیدنز^۱، ۲۰۰۶). 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 به‌شمار می‌آید و عامل بسیار مهمی در به‌وجود آمدن احساس حقارت در افراد است (لیندر^۲، ۲۰۰۱). تجربیات بسیاری از زنان شاغل حاکی از تبعیض علیه آنها و مسائل و آسیب‌های فراوان آنان در محیط‌های کاری از جمله تحقیر است. در این زمینه، یافته‌های جاوید و شاهمرادی (۱۳۹۲) بیانگر آن است که آزار جنسی در محل کار در بسیاری از کشورهای دنیا آمار بالایی دارد. به‌عنوان نمونه در انگلیس از هر ۱۰ زن ۷ نفر در دوره زندگی شغلی خود دچار آزار جنسی می‌شوند. همچنین، یافته‌های رحمانی و همکاران (۲۰۱۵) و نجفی و همکاران (۱۳۹۳) بیانگر آن است که خشونت محل کار علیه پرستاران زن یک مشکل جدی در ایران است. علیرغم وجود تحقیر در محل کار، پدیده تحقیر زنان شاغل از منظر جامعه‌شناختی تاکنون مورد بررسی جدی قرار نگرفته و ارزیابی‌ها عمدتاً مبتنی بر تصورات ذهنی و اطلاعات کم و بیش سطحی بوده است. عدم وجود

1. Giddens

2. Lindner

چنین تحقیقاتی در ایران می‌تواند نشان‌دهنده توجه ناکافی به اوضاع زنان شاغل باشد. بنابراین، هدف پژوهش حاضر پاسخگویی به این پرسش است که زنانی که تجربیاتشان را از تحقیر بیان می‌کنند، چه مصادیقی را معادل تحقیرشدگی می‌دانند و چه راهبردهایی را در جهت مقابله با تحقیرشدگی اتخاذ می‌کنند؟

پیشینه تجربی

گلایی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «سبک فرزندپروری و احساس تحقیرشدگی (مطالعه زنان بالای ۱۵ سال ساکن در مناطق ده‌گانه شهر تبریز)» نشان دادند که تحقیرشدگی با فرزندپروری مستبدانه و مقتدرانه رابطه دارد. همچنین، تربیت منفی می‌تواند میزان تحقیرشدگی بالایی را در پی داشته باشد و هر قدر ارتباط برابرنگر در بعد خانوادگی افزایش یابد، افراد به همان اندازه میزان تحقیرشدگی کمتری را احساس خواهند کرد.

صادقی فسایی و نیکدل (۱۳۹۵) به بررسی چگونگی برساخت معانی، درک و تفاسیر کنشگران از تحقیر اجتماعی با رویکردی جنسیتی در نمونه آماری شامل ۴۰ نفر از شهروندان ساکن تهران پرداخته‌اند. در خلال تحلیل داده‌ها، سه مقوله عمده کیفیت مقایسه اجتماعی، بازنگری در نقش‌های جنسیتی و آگاهی از جنسیت نهادینه شده از بطن مفاهیم استخراج شد که در نهایت، به تولید مقوله هسته‌محور مبادرت شد. یافته‌ها حاکی از فضای گفتمانی جنسیتی است که روابط را زیر سیطره خود قرار داده و عاملی در راستای تحقیر درون‌گروهی و بین‌گروهی است. برخلاف تصور رایج، مردان نیز مانند زنان، اما نه مشابه آنها، چالش‌هایی را از قبل جنسیت خود متحمل می‌شوند که زمینه‌ساز تحقیر آنان می‌شود؛ اما جنسیت در زنان، به دلیل کارکرد ایدئولوژیک گفتمان مردسالاری، تهدید بالقوه‌ای برای تحقیرشدگی آنان است که نحوه مواجهه با تحقیر را برای آنان دشوار می‌کند.

درویش‌فر و همکاران (۱۳۹۴) با استفاده از روش تماتیک به بررسی تجربه زیسته زنان شاغل در کارگاه‌های تولیدی پرداخته‌اند. تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش به استخراج چهار تم اصلی



پیرامون مسائل و آسیب‌های زنان شاغل در کارگاه‌های تولیدی منجر شد که در واقع تصویری سازمان‌یافته از تجربیات آنان است. این زمینه‌ها شامل عدم احساس امنیت، نبود امنیت شغلی و حمایت‌های اجتماعی کارآمد، تعدد مسئولیت‌ها و نقش‌ها و ضعف مهارت‌های اجتماعی و زندگی است. نتایج بیانگر آن است که اکثریت زنان مورد مطالعه دارای شرایط ابتدایی دشواری بوده و به‌گونه‌ای در معرض آسیب قرار دارند که اگر زمینه‌های اشتغال مناسب و مشارکت اجتماعی اصولی آنان در مکان‌هایی نظیر کارگاه‌های تولیدی فراهم نشود، مسائل و مشکلات آنان مضاعف می‌شود. در واقع شرایط و ویژگی‌های حاکم بر محیط کار به‌گونه‌ای است که زمینه شکل‌گیری تنش و آسیب‌پذیری هرچه بیشتر زنان را موجب می‌شود.

صادقی‌فسایی و نیکدل (۱۳۹۴) در مطالعه‌ای تحت عنوان «مطالعه کیفی از نحوه درک و تصور کنشگران از مصادیق تحقیر اجتماعی» نشان دادند با توجه به انگیزه‌های فرد تحقیرکننده، تحقیر می‌تواند شامل تحقیر معطوف به هدف، تحقیر معطوف به غفلت، تحقیر معطوف به قدرت و تحقیر معطوف به تحقیرشدگی باشد. همچنین، مصادیق تحقیر اجتماعی از تحقیر کلامی و غیرکلامی تشکیل شده است.

هوزم و همکاران^۱ (۲۰۲۰) با مطالعه تحقیر و خشونت در محیط کار نشان دادند 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. همچنین، آنها نشان دادند مشارکت‌کنندگان پژوهش قرارگرفتن در معرض خشونت و تحقیر را بخشی از شغل خود می‌دانند.

کوزوشنیک^۲ (۲۰۱۷) در تحقیقی با عنوان «تحقیر: چرا ما در کار سزاوار احترام هستیم؟ یک رویکرد بین‌المللی»، پس از نشان دادن مصادیق تحقیر در محیط کار، در پاسخگویی به این پرسش که چرا اعضای قدرت یا سازمان‌ها، کارکنان خود را تحقیر می‌کنند، دریافتند که برخی از سازمان‌ها از تحقیر به‌عنوان وسیله‌ای برای کنترل نیروی کار خود استفاده می‌کنند.

-
1. Husum et al
 2. Kozusznik

چیزاریناوسکا^۱ (۲۰۰۷) در تحقیقی تحت عنوان «تحقیر: یک محصول سازمانی استاندارد؟» نشان داد که با تحقیر به عنوان یک رویداد تصادفی و اتفاقی در یک سازمان مدرن برخورد می‌شود. همچنین، وی نشان داد که برخلاف آنچه انتظار می‌رود، تحقیر محدود به مسائل کارکنان نمی‌شود و بودجه و مراحل حسابداری نیز عرصه‌هایی هستند که اجازه تولید حقارت را می‌دهند.

فانگن^۲ (۲۰۰۶) با مطالعه تحقیری که پناهندگان سومالیایی در نروژ تجربه کرده‌اند، نشان داد تجربه تحقیرشدگی شامل احساسات متنوعی از قبیل ناامیدی، اضطراب اجتماعی، خشم سرکوب‌شده، فشار روانی، ترس و هراس اجتماعی، تمایل به تخریب یا خراب‌کاری و... است. به‌علاوه، وی دریافت احساس تحقیر هرگز از بین نمی‌رود و در طول زندگی با فرد باقی می‌ماند.

بررسی مطالعات پیشین نشان می‌دهد تحقیقات صورت‌گرفته بیشتر به مطالعه مصادیق و اشکال تحقیر پرداخته‌اند و درک و تصور زنان شاغل از تحقیر و راهبردهای آنها در مواجهه با این پدیده کمتر موضوع مطالعه بوده است. بنابراین، پژوهش حاضر به مطالعه درک و تصور زنان شاغل از پدیده تحقیر و راهبردهای زنان در مواجهه با تحقیر پرداخته است.

چارچوب نظری

تحقیر به معنای خدشه‌دار کردن غرور است که موجب رنج و شرم یا سوق پیدا کردن به سمت احساس پستی و حقارت و سلطه‌پذیری می‌شود. تحقیر می‌تواند باعث تضعیف شأن و منزلت اجتماعی افراد شود (برتون^۳ و همکاران، ۲۰۰۲). این رفتار می‌تواند از طریق ترس، تهدید، خشونت جسمانی و روانی، فریب‌کاری یا با شرم‌سار کردن فرد یا با فاش نمودن یک رفتار خصوصی، به‌وجود آید. درحالی که احساس حقارت می‌تواند ابزاری برای کم‌توجهی و یا بی‌توجهی به خود باشد، تحقیر می‌تواند افراد دیگر را به شکل مستقیم یا از روی اراده درگیر

-
1. Czarniawska
 2. Fangen
 3. Burton et al



کند (گلابی و همکاران، ۱۳۹۷). همچنین، تحقیر به هر نوعی از بدنام کردن اجباری افراد و تجاوز به حقوق آنها نیز گفته می‌شود. علاوه بر این، تحقیر یعنی اینکه یک شخص/گروه (یا حتی جامعه) از نظر شخصی یا نگاه دیگران به یک موقعیت پایین تر تنزل یابد. محققان معتقدند که تحقیر سمی‌ترین آسیب اجتماعی عصر ماست (هارتلینگ و دیگران، ۲۰۱۳). لیندر (۲۰۰۶) نیز تحقیر را به‌عنوان مهم‌ترین نیرویی که موجب ایجاد فاصله بین افراد و از بین رفتن روابط و تعاملات‌شان می‌شود، در نظر گرفته است.

اشخاصی که مورد تحقیر شدید قرار گرفته‌اند اغلب احساس ناامیدی و درماندگی را تجربه می‌کنند. با وجود احساس ناامیدی، افراد راهی برای بازسازی و آینده‌ای بهتر در خود ندارند و راه‌های ارتباط با دیگران را از دست می‌دهند. علاوه بر این، خود را به منزله فردی بی‌فایده و غیرقابل تحمل برای جامعه احساس می‌کنند و این برای آنها فوق‌العاده دردناک است (تورس دبلیو جی و برگنر، ۲۰۱۰). احساس تحقیر می‌تواند منجر به خشم ناشی از تحقیرشدگی شود. زمانی که این احساس در فرد شکل می‌گیرد، نمود داخلی آن عدم علاقه، بی‌تفاوتی و سستی و نمود خارجی آن شک‌و‌تردید و بدبینی بوده و می‌تواند باعث افزایش رفتارهای دگرآزارانه و گرایش‌های خودخواهانه شود (کلین، ۱۹۹۱). هنگامی که احساس تحقیر نمود بیرونی یا ظاهری دارد، خشم ناشی از آن می‌تواند باعث مشکلات زیادی شود. نمود درونی آن، احساس تنفر از خود بوده و فرد در رویارویی با نیازهای خود یا نیازهای احساسی و حمایت‌گر دیگران احساس عجز می‌کند. در هر دو حالت، غرور شخص جریحه‌دار شده و یا باعث ایجاد مشکل برای افراد دیگر می‌شود (گلابی و همکاران، ۱۳۹۷). تحقیر باعث ناتوان شدن فرد در واکنش به استرس و فشارهای روانی می‌شود و توان فرد را برای گزینش سازنده کاهش می‌دهد. چنین افرادی در میان دیگران زندگی می‌کنند ولی در انتخاب رفتار خود دچار اختلال بوده و نمی‌توانند رفتار مناسبی از خود نشان دهند. بنابراین، فقط رفتارهای منفی و آنچه را که از آنها خواسته می‌شود انجام می‌دهند. مردم در تلاش برای ارتباط با دیگران هستند و تحقیر تهدیدی اساسی برای تعامل

است. بنابراین، تحقیق یک تهدید اساسی برای منزلت و بقای اجتماعی فرد است (هارتلینگ و همکاران، ۲۰۱۳).

تحقیق مکرر در محل کار باعث کاهش سطح عزت نفس، شکل‌گیری احساس تنفر و میل به انتقام در فرد می‌شود (جوگداند^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). روش‌های زیادی برای تحقیق یک کارگر وجود دارد که از جمله آن‌ها می‌توان به نام بردن (شما احمق‌ترین فردی هستی که در اینجا کار کرده‌اید)، توهین (کلمات خاص می‌توانند هنگام استفاده از مقایسه‌های نامطلوب مانند یک احمق)، وادار کردن فرد به اعتراف در مورد اشتباهی که مرتکب شده، مجبور کردن فرد به انجام کارهایی که جزو وظایفش نیست، وادار کردن فرد به انجام کارهای غیراخلاقی همچون دروغ گفتن، رفتار کردن با فرد همچون یک کودک یا خدمتکار و فاش نمودن مسائل شخصی، اشاره نمود (استارک و فن^۲، ۲۰۱۱).

روش پژوهش

روش تحقیق به‌کاررفته در این پژوهش، کیفی است و از تکنیک مصاحبه عمیق نیمه‌ساخت‌یافته برای گردآوری اطلاعات پژوهش استفاده شده است. زنان شاغل در شهرستان ماکو به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شده‌اند. در پژوهش حاضر، نمونه‌گیری با استفاده از روش نمونه‌گیری هدف‌مند شروع و بر اساس نمونه‌گیری نظری تا اشباع داده‌ها ادامه یافت. در واقع، براساس نمونه‌گیری هدف‌مند سعی شد افرادی که حامل تجربه‌های مرتبط با موضوع و مسئله و پرسش‌های تحقیق بودند انتخاب شوند. یعنی از مشارکت‌کنندگان انواع مختلف اطلاعات لازم از جنبه‌های مختلف مسئله تحقیق به‌دست 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 مسئله پژوهش را دارا باشد، رسیدیم.

-
1. Jogdand
 2. Stark & Fan



با توجه به کیفی بودن روش پژوهش، اشباع اطلاعاتی یا نظری (تکراری شدن داده‌ها یا اطلاعات) ملاک اتمام نمونه‌گیری است. در مجموع با ۴۰ نفر از زنان شاغل شهرستان ماکو در بخش دولتی و خصوصی مصاحبه شد چرا که داده‌های گردآمده، تکراری شدند و طبقات اطلاعاتی جدیدی به دست نیامدند و بدین ترتیب محققان به اشباع نظری دست یافتند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از مصاحبه‌های عمیق نیمه‌ساخت یافته استفاده شده است. در ابتدای مصاحبه، با کسب اجازه از آزمودنی‌ها یا پاسخگویان و جلب رضایت‌شان، فرآیند مصاحبه با استفاده از یک همکار مجرب حین مصاحبه مکتوب شد. مصاحبه‌ها با وقت قبلی و سؤالات جذاب و غیررسمی شروع شدند. در طول مصاحبه، پژوهش‌گر با ایجاد یک رابطه صمیمی با پاسخگو، سعی نمود تا همه نظرات و دیدگاه‌های وی را در زمینه مسئله پژوهش به دست بیاورد. همچنین، به مشارکت‌کنندگان اطمینان خاطر داده شد که همه نظرات و اطلاعات شخصی آنها کاملاً محرمانه خواهد ماند و کسی جز محقق بدان‌ها دسترسی نخواهد داشت. در طی مصاحبه‌ها از مشارکت‌کنندگان درخواست می‌شد تا در مورد تجارب‌شان در زمینه تحقیر و واکنش‌های‌شان در قبال تحقیرهای صورت گرفته 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 باره بیشتر توضیح دهید» به عنوان سؤالات عمق‌دهنده و اکتشافی پرسیده می‌شد. مدت زمان مصاحبه با هر مشارکت‌کننده به طور متوسط ۱ ساعت طول کشید. پس از اتمام مصاحبه‌ها، به منظور تحلیل داده‌های گردآوری شده با بهره‌گیری از روش مقایسه مداوم، مطابق با روش استراوس و کربین (۱۹۹۸) در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و گزینشی (فلیک، ۲۰۱۸) مورد تحلیل قرار گرفتند.

همچنین، برای اعتبار و اعتمادبخشی به داده‌ها، از قابلیت اعتبار یا اعتبارپذیری، انتقال‌پذیری، قابلیت اعتماد و قابلیت تأیید (دنزین و لینکلن، ۲۰۱۱) 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. جهت دست‌یافتن به انتقال‌پذیری، داده‌ها، توصیفات متنی و یافته‌ها به شکل

-
1. Flick
 2. Denzin & Lincoln

کاملی عرضه شدند. قابلیت اعتماد نیز از طریق عرضه یافته‌ها به برخی از مشارکت‌کنندگان جهت بررسی و بازبینی آن‌ها و کسب نظرات مشارکت‌کنندگان به دست آمد. قابلیت تأیید نیز از طریق مرور مجدد داده‌ها، تفسیرها و یافته‌های این مطالعه با نگاهی به پژوهش‌های قبلی حاصل شد.

یافته‌های پژوهش

مشخصات کلی مشارکت‌کنندگان

بر اساس اطلاعات استخراج شده 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 در بازه ۲ تا ۵ میلیون قرار داشت. انتخاب زنان در گروه‌های مختلف سنی، تحصیلی و نیز فعالیت اقتصادی به نحوی بوده که زنان مورد مطالعه تنوع بالایی از نظر متغیرهای زمینه‌ای داشته باشند. در جدول زیر اطلاعات مربوط به مشخصات مشارکت‌کنندگان با ذکر اسامی مستعار آورده شده است.

جدول ۱. مشخصات مشارکت‌کنندگان

نام	سن	میزان تحصیلات	وضعیت تاهل	نوع شغل	محل اشتغال	میزان درآمد به تومان
فتانه	۳۸	کاردانی	مجرد	خصوصی	مدرسه غیرانتفاعی	دو میلیون
ماریا	۳۰	کارشناسی	متاهل	دولتی	هلال احمر	سه و نیم میلیون
فهیمه	۳۰	کارشناسی ارشد	متاهل	خصوصی	مدرسه غیرانتفاعی	دو میلیون
ماجده	۴۰	کارشناسی	متاهل	دولتی	بهبیستی	سه میلیون
محترم	۵۵	دکتری	متاهل	دولتی	دانشگاه پیام نور	چهار میلیون
پریزاد	۵۴	کارشناسی	متاهل	دولتی	خانه بهداشت	چهار و نیم میلیون
الهه	۵۳	کارشناسی	متاهل	دولتی	بیمه تامین اجتماعی	پنج میلیون



سه میلیون	مخابرات	دولتی	متاهل	کارشناسی	۴۵	عصمت
سه میلیون	فرهنگ و ارشاد	دولتی	متاهل	کارشناسی	۴۴	مقدسه
سه میلیون	جهاد کشاورزی	دولتی	مجرد	کارشناسی	۴۰	ساحره
سه و نیم میلیون	شرکت گاز	دولتی	متاهل	کارشناسی	۴۱	لیدا
سه میلیون	منطقه آزاد تجاری	دولتی	متاهل	کارشناسی	۳۹	اعظم
سه میلیون	شرکت بیمه	خصوصی	متاهل	کارشناسی	۳۵	فرزانه
چهار میلیون	تالار پذیرایی	خصوصی	مجرد	کارشناسی ارشد	۳۴	بهاره
چهار میلیون	دانشگاه پیام نور	دولتی	متاهل	کارشناسی ارشد	۳۵	خدیجه
چهار میلیون	دانشگاه آزاد	دولتی	متاهل	کارشناسی ارشد	۴۳	معصومه
چهار میلیون	دانشگاه آزاد	دولتی	متاهل	کارشناسی ارشد	۳۰	زینب
سه میلیون	مسکن و شهرسازی	دولتی	متاهل	کارشناسی	۴۵	وجیهه
سه میلیون	تربیت بدنی	دولتی	متاهل	کارشناسی	۴۴	رقیه
سه میلیون	دادگستری	دولتی	متاهل	کارشناسی	۳۴	فرشته
سه میلیون	کمیته امداد	دولتی	مجرد	کارشناسی	۳۷	منیره
چهار میلیون	بیمه تامین اجتماعی	دولتی	مجرد	کارشناسی	۳۹	شهره
سه میلیون	اداره برق	دولتی	متاهل	کارشناسی	۳۰	پریسا
دو میلیون	مدرسه غیرانتفاعی	خصوصی	متاهل	کارشناسی	۴۳	سیما
سه میلیون	شرکت تجاری	خصوصی	متاهل	کارشناسی	۴۱	شها
دو میلیون	منشی پزشکی	خصوصی	متاهل	کارشناسی	۴۶	ماهرخ
چهار میلیون	جهاد دانشگاهی	دولتی	متاهل	کارشناسی	۵۵	فریبا
چهار میلیون	آب و فاضلاب	دولتی	متاهل	کارشناسی	۵۵	زهرا
چهار میلیون	گمرک	دولتی	متاهل	کارشناسی	۴۳	آزاده
سه میلیون	کمیته امداد	دولتی	متاهل	کارشناسی	۳۰	لیلا
شش میلیون	منشی وکیل	خصوصی	مجرد	دکتری	۳۲	مهنوش
چهار میلیون	شرکت گاز	دولتی	متاهل	کارشناسی	۳۳	عاطفه
چهار میلیون	دادگستری	دولتی	متاهل	کارشناسی	۳۷	ثنا
چهار میلیون	سازمان زندان‌ها	دولتی	متاهل	کارشناسی	۳۹	فاطمه
چهار میلیون	خانه بهداشت	دولتی	متاهل	کارشناسی	۴۵	مهری
چهار میلیون	اداره پست	دولتی	متاهل	کارشناسی	۴۴	نگار
سه میلیون	کارگاه صنعتی	خصوصی	متاهل	کارشناسی	۴۹	مریم

ستاره	۳۷	کارشناسی ارشد	مجرد	خصوصی	دفتر پیشخوان	سه میلیون
سکینه	۳۹	کارشناسی ارشد	متاهل	دولتی	منطقه آزاد تجاری	سه میلیون
مهین	۳۲	کارشناسی ارشد	متاهل	خصوصی	شرکت حمل و نقل	سه میلیون

منبع: یافته‌های پژوهش

درک و تصور زنان شاغل از تحقیر

پس از تحلیل اطلاعات بر اساس مراحل سه‌گانه کدگذاری (باز، محوری، گزینشی) درباره درک و تصور زنان شاغل از تحقیر در مرحله کدگذاری باز، ۲۵ مفهوم یا کد باز استخراج شد و در مرحله کدگذاری محوری پس از بررسی دقیق میان مفاهیم و برقراری پیوند بین مفاهیم، ۵ مقوله به‌دست آمد که نشان‌دهنده درک و تصور زنان شاغل از تحقیر می‌باشد. این مقولات شامل: کلیشه‌های جنسیتی، تبعیض جنسیتی، خشونت، بی‌اعتمادی، و تجاوز به حقوق زنان می‌شدند. با انتزاع و ترکیب ۵ مقوله محوری تحقیق در مرحله کدگذاری گزینشی، مقوله هسته نهایی تحت عنوان تحقیر اجتماعی ظهور کرد که تمامی مقولات محوری را تحت پوشش قرار می‌دهد.

جدول ۲. ابعاد معنایی درک و تصور زنان شاغل از تحقیر

مقوله هسته	مقولات محوری	مقولات یا کدهای باز
تحقیر اجتماعی	وجود کلیشه‌های جنسیتی	نادیده گرفتن توانایی‌های زنان در محیط کار ذهنیت از پیش تعیین‌شده مردان نسبت به زنان در محیط کار توجه نکردن به زنان در محیط کاری عدم به رسمیت شناختن زنان در محیط کار
	تبعیض جنسیتی	ترجیح مردان در دادن پست و سمت دستمزد پایین زنان در قبال کار تفکیک وظایف در محیط کار بر اساس جنسیت (کار زنانه و مردانه) پایین بودن ارزش کار زنان نسبت به مردان
	خشونت	استفاده از الفاظ ناشایست در خصوص زنان در محل کار پرخاشگری به زنان از سوی همکاران مرد رفتارهای نامناسب مردان با زنان (به‌ویژه زنان مطلقه) در محیط کار



شکستن غرور زنان توسط مردان در محیط کار کوچک و خار کردن زنان توسط مردان در محیط کار خرد کردن شخصیت زنان توسط مردان در محیط کار رفتارهای توهین‌آمیز مردان با زنان در محیط کار ترور شخصیتی زنان در محیط کار سوءاستفاده‌های عاطفی و جنسی از زنان شاغل تشر و کنایه زدن به زنان از سوی همکاران مرد تهمت زدن به زنان از سوی مردان در محیط کار		
عدم اعتماد به زنان در محیط کار عدم اعتماد به کار زنان در محیط کار	بی‌اعتمادی	
تجاوز به حریم شخصی زنان در محیط کار شایعه درست کردن برای زنان در محیط کار جک ساختن برای زنان در محیط کار تشبیه کردن زنان به افراد معلول، حیوانات و چیزهای پست مانند بی‌دست‌وپا، خنگ، گوسفند، آشغال و...	تجاوز به حقوق زنان	

منبع: یافته‌های پژوهش

کلیشه‌های جنسیتی

کلیشه‌ها تصوراتی هستند کلی و بی‌انعطاف که در ذهن انسان جای می‌گیرند و در قضاوت‌ها مورد استفاده واقع می‌شوند. بی‌هیچ تغییری تکرار و بازتولید می‌شوند و از تشخیص خصوصیات فردی عاجز هستند. کلیشه‌های جنسیتی نیز مجموعه سازمان‌یافته‌ای از باورها درباره زنان و مردان است. این کلیشه‌ها دربرگیرنده اطلاعات درباره ظاهر جسمانی، نگرش‌ها، علایق، صفات روانی، روابط اجتماعی و نوع شغل زنان و مردان است (حسینی و دشتی، ۱۳۹۱). در واقع، کلیشه‌های جنسیتی تصویر ذهنی یکنواخت و قالب‌بندی شده‌ای از رفتارهای خاص مربوط به زنان و مردان را بدون آن‌که مورد بررسی و آزمون قرار گرفته باشند، ارائه می‌دهند. براساس کلیشه‌های جنسیتی، زنان و مردان در جامعه دارای ویژگی‌های خاص، رفتار خاص و حالات روانی خاص هستند و در نهایت، قابلیت انجام وظایف و کارهایی را به زنان اختصاص می‌دهند که در مردان از آن‌ها نشانه‌ای نیست و از طرفی، توانایی‌ها و خصوصیات را به مردان نسبت

می‌دهند که زنان از آن بی‌بهره هستند. زنان مشارکت‌کننده معتقدند که همکاران مرد در محیط کار ذهنیت از پیش تعیین‌شده‌ای در خصوص آن‌ها دارند و توانایی‌های آن‌ها را در محیط کار نادیده می‌گیرند و حتی کار آن‌ها را به رسمیت نمی‌شناسند. تقریباً بیشتر مشارکت‌کنندگان به حاکمیت رفتارها بر اساس کلیشه‌های جنسیتی نسبت به زنان در محیط‌های کاری به‌عنوان نمادی از تحقیر تأکید می‌کنند. برخی از مشارکت‌کنندگان در این باره می‌گویند:

«تو محیط کار نگاه جنسیتی حاکم است، به جای آن‌که توانایی‌ها و مهارت‌های تو مورد توجه باشد، جسم تو بیشتر مورد توجه هست» (پریسا، ۳۰ ساله)

«خیلی از همکاران مرد اصلاً کار ما را قبول ندارند و معتقدند که شما نمی‌توانید خیلی از کارها را انجام دهید و باید کارهای پیش پا افتاده را بکنید» (مهنوش، ۳۲ ساله).

«برخی از همکاران مرد زن و کار زن را به رسمیت نمی‌شناسند. از نظر آن‌ها زن‌ها دست‌وپا چلفتی و احساسی هستند و باید در خانه بمانند و آشپزی کنند» (سکینه، ۳۲ ساله).

تبعیض جنسیتی

تبعیض به‌معنای عدم تخصیص یکسان منابع بین گروه‌های مشابه است. تبعیض جنسیتی هم به‌معنای تخصیص غیریکسان منابع بین زنان و مردان است (سگینو^۱، ۲۰۰۰). در واقع، تبعیض جنسیتی به‌معنای نبود تساوی زنان و مردان در برخورداری از امکانات و فرصت‌هاست. تبعیض جنسیتی به‌طور تاریخی و فرهنگی بیشتر در جهت فرودست کردن زنان و دختران به‌کار رفته است. اظهارات مشارکت‌کنندگان نشان می‌دهد که علیرغم قانون‌گذاری‌ها مبنی بر برابری جنسیتی بر حسب برابری فرصت‌های شغلی و سطح پرداخت، بازهم نمودهایی از تبعیض جنسیتی علیه زنان و گاه‌ها مردان در محیط کار مشاهده می‌شود. زنان شاغل معتقدند که در محیط کار بسیاری

1. Seguino



از کارها به مردانه و زنانه تقسیم شده‌اند و ارزش کارشان کمتر از کار مردان است و به همین خاطر حقوق یا دستمزد کمتری می‌گیرند. همچنین، آنها معتقدند که مردان پست‌ها و سمت‌های بهتری نسبت به آنها دارند و خیلی از کارفرماها ترجیح می‌دهند پست‌های مهمتر را به مردان محول کنند. در این زمینه برخی از مشارکت‌کنندگان می‌گویند:

«در محل کار من به کار مردان بیشتر از کار زنان اهمیت می‌دهند و هر چقدر زنان قابلیت و توانایی بیشتری در محیط‌های کاری از خود نشان دهند دیده نمی‌شوند چه در دستمزد و چه در دادن مسئولیت» (فتانه، ۳۸ ساله).

«وقتی می‌خواهند برای یک پستی مسئولی را انتخاب کنند الویت با مردان است حتی اگر زنی تخصص لازم برای آن پست را داشته باشد بهایی به آن نمی‌دهند» (ماریا، ۳۰ ساله).

«من در یک مدرسه غیرانتفاعی مشغول به کار هستم و حقوقم تقریباً دو میلیون است. اما، یکی از دوستان خانوادگی من که یک مرد ۲۹ ساله هست در یک مدرسه غیرانتفاعی دیگر سه میلیون می‌گیرد. خب این تحقیر و توهین نیست پس چی هست؟» (فهمیه، ۳۰ ساله).

خشونت

خشونت، عبارت است از اقدام علیه جسم و جان، شرف، مال و حقوق افراد، به طوری که ایجاد ترس نماید (شریتیان و همکاران، ۱۳۹۶). مهمترین انواع خشونت شامل؛ زبانی یا کلامی، رفتاری و جنسی می‌شود. بیشتر مشارکت‌کنندگان به وجود خشونت کلامی و رفتاری نسبت به زنان در محیط‌های کاری به‌عنوان نمادی از تحقیر تأکید می‌کنند. مطابق اظهارات مشارکت‌کنندگان یکی از مهم‌ترین انواع خشونت در محیط کار خشونت زبانی است. خشونت زبانی دامنه وسیعی را دربرمی‌گیرد و می‌تواند خود را در قالب فحاشی و ناسزا گفتن، مسخره کردن، عیب و ایراد گرفتن، دادن لقب‌های سخیف، نکوهش کردن و... نمایان سازد. برخی از مشارکت‌کنندگان در این زمینه می‌گویند:

«برخی از همکاران مرد از الفاظ بد و ناشایست در مورد همکاران زن استفاده می‌کنند و مدام از آن‌ها ایراد می‌گیرند و مسخره‌شان می‌کنند» (مهین، ۳۲ ساله).

«کوچک شمردن زنان و مسخره کردن آن‌ها یک چیز عادی است که به‌شخصه خیلی تجربه کرده‌ام. مثلاً این اواخر نتوانستم از عهده مشکل یکی از مراجعانم بر بیایم و به همین خاطر یکی از همکاران مرد، مدام مسخره‌ام می‌کرد یا تیکه می‌انداخت» (ماجده، ۴۰ ساله).

«بعضی‌ها کارشون فقط عیب و ایراد گرفتن از خانم‌ها و کار آن‌هاست و می‌خواهند با کوچکترین اشتباهی آنان را تحقیر کنند و زخم زبان بزنند» (شهلا، ۴۱ ساله).

علاوه بر خشونت زبانی، مشارکت‌کنندگان تجربه خشونت‌های رفتاری و جنسی همچون سوء استفاده‌های عاطفی و جنسی، آزار جنسی، هل دادن و... را داشته‌اند. برخی از مشارکت‌کنندگان در این باره می‌گویند:

«بارها درخواست رابطه جنسی از سوی همکاران یا مدیران شرکتی که در آن کار می‌کنم، داشته‌ام» (بهاره، ۳۴ ساله).

«بعضی از همکاران مرد در محیط کار به خانم‌ها حمله می‌کنند و یا حتی هل‌شان می‌دهند. فحش و بددهنی کردن هم که یک چیز کاملاً عادی هست» (زینب، ۳۰ ساله).

«خیلی از همکاران مرد در اداره تا به کمی باهاشون گرم می‌گیری می‌خواهند با تو روابط دوستانه و عاطفی برقرار کنند. بعضی‌هاشون واقعاً به حریم خصوصی آدم تجاوز می‌کنند و درخواست‌های شرم‌آوری می‌کنند» (لیلا، ۳۰ ساله).

بی‌اعتمادی

اعتماد یک باور فردی یا یک باور عمومی در میان گروهی از افراد است که فرد یا گروه دیگر تلاش‌هایی را با حسن نیت برای رفتار مطابق با تعهدات آشکار و پنهان انجام می‌دهند. در واقع،



اعتماد انتظاری است که فرد نسبت به رفتار شخص یا گروه دیگر دارد و به این صورت است که فرد، شخص یا گروه دیگر را دارای مزیت می‌داند و رفتار آنها را از نوع دوستانه می‌بیند. اعتماد الگوهای رفتاری افراد و گروه‌ها را شدیداً تحت تأثیر قرار می‌دهد. در این زمینه مشارکت‌کنندگان معتقدند که در محیط‌های کاری به زنان و کارشان اعتمادی نمی‌شود و این یکی از مهمترین دلایل ارتکاب خشونت نسبت به زنان و نادیده گرفتن حقوق‌شان است. مشارکت‌کنندگان در این باره می‌گویند:

«در اداره ما رئیس اعتقاد چندانی به کار زنان ندارد و بر این نظر است که زن‌ها نمی‌توانند از عهده پست‌های مهم بریباند و کارها را ناقص انجام می‌دهند» (منیره، ۳۷ ساله).

«خیلی از همکاران مرد به همکاران زن اعتماد ندارند و آنها را دهن‌لق و خبرچین می‌دانند که فقط به فکر خاله زنک بازی هستند» (فهیمة، ۳۰ ساله).

«برخی از همکاران مرد از من مشورت نمی‌گیرند یا اگر هم مشورت بگیرند برای محکم‌کاری از یک همکار مرد دیگر هم سؤال می‌کنند. خیلی‌هاشون به حرفای خانم‌ها اعتماد ندارند» (زهرا، ۵۵ ساله).

تجاوز به حقوق زنان

نادیده گرفتن حقوق فردی و اجتماعی زنان در محیط‌های کاری از دیگر مقولات مهم به‌دست آمده در مصاحبه‌های مشارکت‌کنندگان بود. زنان شاغل معتقدند که در محل کار، مردان با جک ساختن، شایعه‌پراکنی، تجاوز به حریم خصوصی، دادن القاب و تشبیه زنان به حیوانات، چیزهای پست و افراد ناتوان به حقوق‌شان تجاوز می‌کنند. آنچه تحمل تعدی به حقوق زنان را سخت می‌کند، توصیفات بی‌رحمانه‌ای است که به سبک زندگی، تفکر، احساسات و نیازهای فرد مقابل هجوم می‌آورد و آنها را تحقیر می‌کند. نادیده گرفتن حقوق زنان، کیفیت زندگی آنها را به شدت تهدید می‌کند. از دست‌دادن احساس خود ارزشمندی، اعتماد به نفس، و اطمینان نداشتن از نحوه برخورد با دیگران، از مهم‌ترین پیامدهای نادیده گرفتن حقوق زنان است. برخی از مشارکت‌کنندگان در این زمینه می‌گویند:

«تا یکی از زنها در اداره اشتباهی می‌کند همه بهش حمله می‌کنند و او را خنگ و دست‌وپا چلفتی می‌دانند و اعتماد به نفسش را از بین می‌برند» (مریم، ۴۹ ساله).

«خیلی از مردها در محل کار هر جور که دوست دارند با ما رفتار می‌کنند و به حریم شخصی ما تجاوز می‌کنند و کسی جلودارشان نیست» (سکینه، ۳۹ ساله).

«من جک‌های جنسیتی زیادی را از همکاران مرد در اداره می‌شنوم. خیلی از این جک‌ها زن و کار زن را هدف گرفته‌اند و زنها را موجوداتی خنگ فرض می‌کنند» (نگار، ۴۴ ساله).

راهبردهای زنان شاغل در مواجهه با تحقیر

در روابط انسانی همیشه به دلایل مختلف مانند ناآگاهی، استرس، مشکلات اقتصادی و اختلالات اعصاب و روان این احتمال وجود دارد که رفتاری با دیگران داشته باشیم یا رفتاری با ما شود که زمینه رنجش و ناراحتی را فراهم آورد. «تحقیر کردن» یکی از این رفتارهاست که می‌تواند فرد تحقیر شده را در موضع ضعف و ناراحتی قرار دهد. مطابق اظهارات مشارکت‌کنندگان زنان در موقعیت تحقیر با سه واکنش یا راهبرد رو به رو می‌شوند: پذیرش وضع موجود، مقاومت و بازاندیشی.

جدول ۳. راهبردهای زنان شاغل در مواجهه با تحقیر

مقولات محوری	مقولات یا کدهای باز
پذیرش وضع موجود	پذیرش فرادستی مردان نسبت به زنان غیرقابل تغییر دانستن وضعیت موجود پذیرش تحقیر بخاطر ترس از دست‌دادن شغل بی‌تفاوتی نسبت به وضع موجود امکان‌ناپذیر بودن بهتر شدن شرایط موجود
مقاومت	اعتراض به وضعیت موجود



پرخاشگری مقابله به مثل کردن تلاش برای گرفتن حق خود در محیط کار	
تغییر ذهنیت خود پیوستن به تشکل‌ها و انجمن‌های زنان ادامه تحصیل جهت رسیدن به مدارج بالاتر تغییر شغل خود	بازاندیشی

منبع: یافته‌های پژوهش

پذیرش وضع موجود

پذیرش وضع موجود یا سازگاری عمومی‌ترین شکل رفتار در میان زنان شاغل نسبت به تحقیر شدن است. یعنی زنان شاغل تحقیرهای صورت گرفته نسبت به خود را می‌پذیرند و آن را امری عادی تلقی می‌کنند. در این راهبرد کنشگران به خاطر محدودیت‌های شغلی (ترس از دست دادن شغل و عدم امنیت شغلی) و شرایط جامعه‌پذیری (پذیرش فرادستی مردان نسبت به زنان و امکان ناپذیر بودن بهتر شدن شرایط موجود)، به ناچار وضع موجود را می‌پذیرند و واکنشی خنثی در قبال تحقیرشدگی از خود بروز می‌دهند. برخی از مشارکت‌کنندگان در این زمینه می‌گویند:

«اعتراض کنم از کار بیکار می‌شوم برای همین مجبورم چیزی نگم. تازه با اعتراض کردن من مگه چیزی درست می‌شود. به همین خاطر ترجیح می‌دهم چیزی نگم و سرم به کارم باشه» (ستاره، ۳۷ ساله).

«تا بوده همین بوده و مردها همیشه سرترازن‌ها بودن و من فکر نمی‌کنم وضع موجود بهتر شه یا تغییری کنه. تو خونه، محل کار و جامعه همه چی دست مردهاست و زن‌ها قدرت چندانی ندارند. به این خاطر مجبورم با شرایط موجود بسوزم و بسازم» (لیلا، ۳۰ ساله).

«واقعیتش وقتی بی‌احترامی و تحقیر در محیط کارم می‌بینم سکوت می‌کنم. چون تا کسی میاد اعتراض کنه بیرونش می‌کنند. برای همین سعی می‌کنم با شرایط موجود کنار بیام» (ماهرخ، ۶۶ ساله).

مقاومت

برخی از کنشگران در قبال تحقیرشدگی مقاومت می‌کنند و نارضایتی‌شان را از شرایط کار و محل کارشان با اعتراض کردن ابراز می‌کنند. همچنین، در برخی مواقع نسبت به فرد تحقیرکننده موضع تندی (پرخاشگری) اتخاذ می‌کنند و بدین طریق با او مقابله به‌مثل می‌کنند. علاوه بر این، این دسته از کنشگران از هیچ تلاش و فرصتی برای گرفتن حق‌شان در محل کار دست برنمی‌دارند. در واقع، زنان شاغلی که از فرصت‌های اجتماعی مناسبی برخوردارند عمدتاً در مواجهه با این نوع تحقیر شدن‌ها، انتقادی، اعتراضی و فعالانه رفتار می‌کنند؛ درحالی‌که برخی زنان، منفعلانه، کناره‌گیرانه و پذیرشی عمل کرده و از جنسیت‌شان اظهار نارضایتی می‌کنند. البته لازم به‌ذکر است که همه زنان شاغل توان مقاومت در برابر تحقیر مردان را ندارند و این به میزان سرمایه‌ها و منابع مادی و فرهنگی در دسترس آنان وابسته است. برخی از مشارکت‌کنندگان در این زمینه گفته‌اند:

«من اگر ببینم همکاری یا صاحب‌کارم بهم توهین و بی‌احترامی می‌کنه همان لحظه حالش رو می‌گیرم و اجازه نمی‌دهم تحقیرم کنه. بله من اینجوری بزرگ شده‌ام و اجازه نمی‌دهم کسی بهم زور بگه و در حد امکان جلوی بی‌عدالتی و زور می‌ایستم و از خودم ضعف نشان نمی‌دهم.» (فرزانه، ۳۵ ساله).

«من در خانواده‌ای بزرگ شده‌ام که یاد گرفتم در مقابل ظلم و حق‌خوری کوتاه نیام. برای همین در محل کارم هیچ وقت سکوت نمی‌کنم و همیشه تلاش می‌کنم حقم را بگیرم و اجازه پایمال شدن حق و حقوقم را به کسی نمی‌دهم» (وجیهه، ۴۵ ساله).



«هر چقدر سرت را خم کنی بیشتر ازت سوء استفاده می‌کنند. برای همین تا توهین و بی‌احترامی از سوی همکارانم یا هرکس دیگه‌ای ببینم زود جوابش را می‌دهم» (مهنوش، ۳۲ ساله).

بازاندیشی

بازاندیشی به معنای تدبیر و تأمل مداوم در شرایط و وضعیت زندگی است و به‌عنوان مشخصه جامعه مدرن و با هدف شکستن مرزها و سنت، تلاش و افری را در سوژه‌های اجتماعی ایجاد می‌کند. برخی دیگر از زنان شاغل واکنش متفاوتی نسبت به تحقیرهای صورت‌گرفته در محیط کار از خود نشان می‌دهند و مثل سایر زنان واکنش خنثی یا تندی از خود بروز نمی‌دهند. این زنان با دیدن شرایط کار ترجیح می‌دهند با ادامه تحصیل به مدارج بالاتر برسند، یا شغل خود را تغییر دهند و یا از طریق پیوستن به تشکل‌ها و انجمن‌های زنان شرایط خود را در محل کار یا جامعه ارتقاء دهند. در واقع، این زنان تلاش می‌کنند تا فعالیتی اجتماعی مثل «ادامه تحصیل و پیوستن به انجمن‌های زنان،...» را با وجود حاکم بودن وضعیت نامناسب تداوم بخشند. برخی از مشارکت‌کنندگان در این زمینه گفته‌اند:

«زنانی که تحصیلات پایینی دارند هر کاری را در محیط کار انجام می‌دهند و هیچ‌گونه ارتقاء و تحرکی ندارند. اما، زنانی که تحصیلات بالایی دارند نسبت به این زنان وضعیت بهتری دارند» (آزاده، ۴۲ ساله).

«از وقتی که به تشکل‌ها یا انجمن‌های زنان پیوسته‌ام آگاهی‌ام در زمینه کار، قانون و حقوق کار بالا رفته است و دیگر به هر خفت و خواری در محل کار تن نمی‌دهم» (ثنا، ۳۷ ساله).

«آدم نباید به وضع موجود قانع باشد و باید سعی کند همیشه خودش را به‌روز کند و مدام در حال یادگیری باشد. من توانستم با به‌روزکردن خودم و کسب مهارت‌های اضافه، خودم را بالا بکشم و از منش‌گری به کارشناس یک بخش رسیدم» (فریبا، ۵۵ ساله).

بحث و نتیجه‌گیری

یکی از شاخص‌های مهم برای سنجش توسعه هر کشور، وضعیت زنان و نوع مشارکت آنان در محیط مردانه است، زیرا توسعه تنها در ارتباط با تولید ناخالص ملی و سطح درآمد سرانه سنجیده نمی‌شود، بلکه عواملی مانند: وجود عدالت جنسیتی، وضع سیاسی، اجتماعی و مشارکت همگانی افراد، به‌ویژه زنان نیز بر این فرآیند مؤثر است (شالچی و قلیزاده، ۱۳۹۷). تحقیر اجتماعی یکی از مهم‌ترین عواملی است که همواره زنان را از حضور و مشارکت در اجتماع بازداشته است. به‌بیان دیگر، مشارکت زنان نیازمند پیش شرط‌هایی از جمله احساس برابری است. برخی از صاحب‌نظران تحقیرهای اعمال شده نسبت به زنان در جامعه و محیط کار را نشان از تفکرات قالبی، ایدئولوژی و هنجار جنسیتی می‌دانند که در مورد زنان وجود دارد و این تعاریف به بی‌ارزش کردن کار زنان درون خانه و خارج از آن می‌پردازد و باعث سرخوردگی هرچه بیشتر آن‌ها و احساس نابرابری جنسیتی آنان در جامعه می‌شود.

زنان به‌ویژه زنان شاغل از جمله گروه‌هایی هستند که به‌شدت در معرض تحقیر شدن قرار دارند. فضای حاکم در محیط‌های شغلی عمدتاً به‌گونه‌ای است که تهدیدکننده سلامت زنان شاغل در ابعاد مختلف روحی، فیزیکی، اجتماعی، شغلی و... بوده و زمینه را برای آسیب‌پذیری هرچه بیشتر آنان فراهم می‌کند. همچنین، زنان شاغل با مسائلی مانند: پایین بودن میزان دستمزد، بهداشت روانی پایین، تعدد و فشار نقش‌ها و مسئولیت‌ها، نداشتن حمایت‌های اجتماعی کارآمد، تبعیض، خشونت، عدم امنیت شغلی، بی‌اعتمادی، و... مواجه هستند. در این راستا، شواهد حاکی از آنند که تحقیر متضمن پیامدهای ناگواری برای زنان است. تحقیر آسیب‌زا و آسیب‌ساز است، زیرا در طی فرآیندی ایجاد شده و منحصرأ به فضای اولیه ختم نمی‌شود و مدام در حال بازتولید در اشکال مختلف است.

یافته‌های پژوهش بیانگر آن است که تحقیر اجتماعی نسبت به زنان شاغل شامل وجود کلیشه‌های جنسیتی، تبعیض جنسیتی، خشونت، بی‌اعتمادی، و تجاوز به حقوق زنان است. این یافته در راستای یافته‌های پژوهش صادقی‌فسایی و نیکدل (۱۳۹۴)، درویش‌فر و همکاران



(۱۳۹۴)، هوزم و همکاران (۲۰۲۰) و فانگن (۲۰۰۶) است که در مطالعاتشان نشان دادند که آزاروآذیت جنسی، خشونت، ترس و هراس اجتماعی، اضطراب اجتماعی از مهم‌ترین مصادیق تحقیر در محیط‌های شغلی هستند. در واقع، بی‌اعتمادی نسبت به زنان و توانایی آنها، وجود تبعیض‌ها و کلیشه‌های جنسیتی، خشونت‌های فیزیکی، کلامی و حتی جنسی در محیط‌های شغلی عامل اصلی تحقیر اجتماعی است. وجود کلیشه‌های جنسیتی باعث می‌شود تا مردان نگرش‌ها و دیدگاه‌های از پیش تعیین‌شده‌ای نسبت به زنان داشته باشند و استعدادها و توانایی‌های آنها را بی‌ارزش تلقی کنند و حتی کار آنان را بی‌اهمیت بدانند. همچنین، زنان شاغل تبعیض‌های جنسیتی را عاملی می‌دانند که باعث تقسیم کارها به مردانه و زنانه می‌شود. این امر نیز به نوبه خود منجر به انتصاب زنان در پست‌ها و مقام‌های فرودستانه و همچنین، دستمزد پایین می‌شود. خشونت‌ها و بی‌اعتمادی‌های صورت‌گرفته نسبت به زنان در محیط‌های کاری نیز در تحقیر اجتماعی آنها نقش دارند. امروزه زنان در محیط‌های شغلی و جامعه با انواع متنوع خشونت‌ها (کلامی، رفتاری و جنسی) مواجه هستند. بی‌اعتمادی به زنان و کارشان در محیط‌های شغلی یکی از مهمترین عوامل ارتکاب خشونت علیه زنان است. وجود کلیشه‌ها و تبعیض‌های جنسیتی، خشونت به‌همراه بی‌اعتمادی به زنان شاغل باعث تجاوز به حقوق زنان و نادیده گرفتن حق آنان می‌شود.

تحقیر در سطر سطر زندگی شخصی و اجتماعی زنان نهفته است و محیط‌های شغلی به‌شکل قابل ملاحظه‌ای به آن دامن می‌زنند. شناسایی تفاسیر، ادراک و نحوه مواجهه با این پدیده اجتماعی نه تنها در سطح خرد یا فردی باعث از بین رفتن وسواس و واریسی فکری-عملی، عدم اعتماد به نفس، خودکم‌بینی و... است؛ بلکه در سطح اجتماعی نیز فرسایش سرمایه اجتماعی را در پی دارد. زیرا در روابط میان افراد تحقیر به‌شکل نیرومندی تعیین‌کننده جایگاه و منزلت فرد در گروه، عامل اتصال و انفصال به گروه و ابزاری در جهت اعمال سلطه است. تحقیر اجتماعی نیازمند بازگشت به متن جامعه و بازبینی روابط قاعده‌مندی است که تعریف و تثبیت شده‌اند. تصورات و کلیشه‌های جنسیتی موجود در جامعه، ذهنیت سوژه‌ها را جهت می‌دهند. (گلابی و همکاران، ۱۳۹۷). ثمره چنین فرآیندی مرور مداوم سوژه‌ها در نقش‌های جنسیتی است. اگرچه بازبینی یادشده فرآیندی ناخودآگاه است، اما، در تلقی از وضعیتی که تحقیرگری معنا پیدا می‌کند نقش

مهمی بازی می‌کند. به بیان دیگر، موقعی که کنشگران اجتماعی مورد تحقیر قرار می‌گیرند به نقش‌های جنسیتی خود مراجعه می‌کنند و مطابق آن تصمیم می‌گیرند آن را تحقیرآمیز تلقی کنند یا این‌که آن را رد کنند. با این حال، مطابق اظهارات مشارکت‌کنندگان پژوهش حاضر، زنان شاغل در موقعیت تحقیر سه واکنش یا راهبرد: پذیرش وضع موجود، مقاومت و بازاندیشی را از خود نشان می‌دهند. راهبرد پذیرش وضع موجود در زنان شاغل تحت تأثیر باورهای جنسیتی است که در فرآیند جامعه‌پذیری در این زنان شکل گرفته است. براساس این باورها، تحقیر زنان شاغل امری روتین، روزمره و قابل چشم‌پوشی است و طبق ایدئولوژی پدرسالار، ضعف زنان و نادیده گرفتن آنان فرآیندی عادی جلوه می‌کند. در واقع، آنچه زنان شاغل آن را به مثابه تحقیر تلقی می‌کنند، برگرفته از گزاره‌های معرفتی گفتمان پدرسالارانه‌ای است که تفسیر، فهم و معانی ذهنی زنان را در چارچوب‌های مشخصی تعیین می‌کند. راهبرد مقاومت و پذیرش بیشتر از سوی زنانی که از فرصت‌ها و موقعیت‌های اجتماعی مناسبی برخوردارند اعمال می‌شود. این زنان در واکنش به تحقیرهای صورت‌گرفته در محیط‌های کاری عمدتاً فعالانه، انتقادی و اعتراضی برخورد می‌کنند و سعی در تغییر وضعیت موجود دارند.

با در نظر گرفتن این حقیقت که تحقیر زنان شاغل در محیط‌های کاری، تهدیدی جدی برای سلامتی و حقوق انسانی محسوب می‌شود، این درحالی است که نیمی از جمعیت هر جامعه‌ای را زنان تشکیل می‌دهند و در عین حال، پرورش‌دهنده همه افراد جامعه هستند، داشتن نگاه جامع، گسترده و باز برای درک و حل مسئله تحقیر زنان لازم است. داشتن قوانین کار، همراه با برنامه‌ها و راهکارهای مفید می‌تواند نقش مهمی 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، غیرممکن به نظر می‌رسد.



منابع

- جاوید، محمدجواد و شاهمرادی، عصمت. (۱۳۹۲). آسیب‌شناسی حقوقی زنان شاغل (با محوریت دستگاه قضایی). *مطالعات راهبردی زنان*، ۱۵(۶۰)، ۷۳-۱۱۰.
- حسینی، سیدحسن و دشتی، منصوره. (۱۳۹۱). بازنمایی کلیشه‌های جنسیتی در رسانه: مطالعه ادبیات داستانی آل احمد. *جهانی رسانه*، ۷(۱۳)، ۶۴-۲۷.
- درویش‌فر، علی اصغر، جسک، میترا و فیضی‌پور، خدیجه. (۱۳۹۴). تجربه زیسته زنان شاغل در کارگاه‌های تولیدی. *پژوهشنامه مددکاری اجتماعی*، ۲(۵)، ۷۷-۱۰۸.
- شالچی، سمیه و قلیزاده، صفیه. (۱۳۹۷). تجربه طرد اجتماعی زنان در سکونت‌گاه‌های غیررسمی (مورد مطالعه: محله اسلام آباد تهران). *مطالعات جامعه‌شناختی شهری*، ۸(۲۷)، ۱۷۴-۱۴۳.
- شربتیان، محمدحسن، دانش، پروانه و طوافی، پویا. (۱۳۹۶). تحلیل جامعه‌شناختی خشونت خانگی علیه زنان و تأثیر آن بر احساس امنیت (مطالعه موردی ۱۸ زن ۵۴ ساله شهرستان میانه). *پژوهش راهبردی مسائل اجتماعی در ایران دانشگاه اصفهان*، ۶(۱)، ۷۲-۴۷.
- صادقی‌فسایی، سهیلا و نیکدل، نرمین. (۱۳۹۴). مطالعه کیفی از نحوه درک و تصور کنشگران از مصادیق تحقیر اجتماعی. *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۲(۲)، ۵۸-۴۱.
- صادقی‌فسایی، سهیلا و نیکدل، نرمین. (۱۳۹۵). تحلیل جنسیتی از تحقیر اجتماعی در روابط بین‌فردی (مطالعه کیفی). *زن در توسعه و سیاست*، ۷(۱۵)، ۹۹-۱۲۵.
- گلابی، فاطمه، علیزاده‌اقدام، محمدباقر و زارع‌زاده اردشیر، لیلا. (۱۳۹۷). سبک فرزندپروری و احساس تحقیرشدگی (مطالعه زنان بالای ۱۵ سال ساکن در مناطق ده‌گانه شهر تبریز). *زن در فرهنگ و هنر*، ۱۰(۳)، ۳۸۰-۳۵۱.
- منصور، محمود. (۱۳۹۶). احساس کهنتری. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- نجفی، فرشته، فلاحی‌خشک‌ناب، مسعود، دالوندی، اصغر، احمدی، فضل‌اله و رهگذر، مهدی. (۱۳۹۳). خشونت محل کار علیه پرستاران ایرانی: مروری نظاممند. *مدیریت ارتقای سلامت*، ۳(۲)، ۷۲-۸۵.

Anderson, J. W. (1989). A comparison of Arab and American conceptions of "effective"; Persuasion. *Howard Journal of Communications*, 2(1), 81-96.

- Burton, P., Phipps, S. & Curtis, L. (2002). All in the family: A simultaneous model of parenting style and child conduct. *American Economic Review*, 92(2), 368-372.
- Czarniawska, B. (2008). Humiliation: A standard organizational product?. *Critical Perspectives on Accounting*, 19(7), 1034-1053.
- Darvishfar, A., Jask, M. & Faizipour, K. (2015). Employed women's experience working in manufacturing workshops. *Jurnal of A Research Journal on Social Work*, 2(5), 77-108. (In Persian)
- Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. (2011). *The SAGE Handbook of Qualitative Research*. SAGE Publications, Inc.
- Fangen, K. (2006). Humiliation experienced by Somali refugees in Norway. *Journal of Refugee Studies*, 19(1), 69-93.
- Flick, U. (2018). *Doing Grounded Theory* (Vol. 9). Sage.
- Giddens, A. & Birdsall, K. (2006). *Sociology*. Polity Press.
- Golabi, F., Alizadeh Aghdam, M. & Zarezadeh Ardashir, L. (2018). 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*, 10(3), 351-380. (In Persian)
- Hartling, L. M., Lindner, E., Spalthoff, U. & Britton, M. (2013). Humiliation: a nuclear bomb of emotions?. *Psicología Política*.
- Hartling, L. M. & Luchetta, T. (1999). Humiliation: Assessing the impact of derision, degradation, and debasement. *Journal of Primary Prevention*, 19(4), 259-278.
- Hosseini, S. & Dashti, M. (2012). A Study of gender stereotypes in the Iranian literature: The case of Al-e-Ahmad's fictions. *Global Media Journal-Persian Edition*, 7(1), 64-27. (In Persian)
- Husum, T. L., Thorvarsdottir, V., Aasland, O. & Pedersen, R. (2020). 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*, 71, 101610.
- Javid, M. & Shahmoradi, E. (2013). Working women issues: A case study of women working in judicial systems. *Women's Strategic Studies*, 15(60), 73-110. (In Persian)
- Jogdand, Y., Khan, S. & Reicher, S. (2020). The context, content, and claims of humiliation in response to collective victimhood. *The Social Psychology of Collective Victimhood*, 77.



- Klein, D. C. (1991). The humiliation dynamic: Viewing the task of prevention from a new perspective, special issue. *Journal of Primary Prevention, Part I*, 12(2).
- Kozusznik, B. (2017). Humiliation: Why we deserve respect at work. *An Introduction to Work and Organizational Psychology: An International Perspective*, 498-505.
- Lindner, E. (2006). *Making Enemies: Humiliation and international conflict*. Praeger Security International.
- Lindner, E. G. (2001). Humiliation and human rights: Mapping a minefield. *Human Rights Review*, 2(2), 46-46.
- Mansour, M. (2016). *Feeling Inferior*. University of Tehran Press. (In Persian)
- Najafi, F., Fallahi-Khoshknab, M., Dalvandi, A., Ahmadi, F. & Rahgozar, M. (2014). Workplace violence against Iranian nurses: A systematic review. *Journal of Health Promotion Management*, 3(2), 72-85. (In Persian)
- Rahmani, F., Ebrahimi, H. & Asghari, E. (2015). Workplace violence, its determinants and reaction toward it perceived by nurses working in psychiatric wards: A cross-sectional study. *Iran Journal of Nursing*, 28(97), 1-10.
- Sadaghi Fasaee, S. & Nikdel, N. (2016). Gender-related analysis of social humiliation in inter-individual relationships: A qualitative study. *Women Studies*, 7(15), 99-125. (In Persian)
- Sadeghi Fassaei, S. & Nikdel, N. (2015). Qualitative study of agents perception on social humiliation. *Journal of Applied Sociology*, 26(2), 41-58. (In Persian)
- Seguino, S. (2000). Gender inequality and economic growth: A cross-country analysis. *World Development*, 28(7), 1211-1230.
- Shalchi, S. & Gholizadeh, S. (2018). Experience of social exclusion of women in informal settlements (Case study: Islamabad neighborhood of Tehran). *Urban Sociological Studies*, 8(27), 143-174. (In Persian)
- Sharbatian, M. H., Danesh, P. & Tavafi, P. (2017). Sociological analysis of domestic violence against women and its impact on the sense of security (Case study 18 women 54 years in Miyaneh). *Strategic Research on Social Problems in Iran University of Isfahan*, 6(1), 47-72. (In Persian)
- Stark, O. & Fan, C. S. (2011). Migration for degrading work as an escape from humiliation. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 77(3), 241-247.
- Strauss, A. & Corbin, J. (1998). *Basics of Qualitative Research Techniques*. Sage.

Torres, W. J. & Bergner, R. M. (2010). Humiliation: Its nature and consequences. *Journal of the American Academy of Psychiatry and the Law Online*, 38(2), 195-204.



© 2023 Alzahra University, Tehran, Iran. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-Noncommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0 license) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

نویسندگان

a_shiva90@yahoo.com

شیوا آقاپور

استادیار گروه جامعه‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، تهران، ایران.

far.mireskandari@iauctb.ac.ir

فربیا میراسکندری

دانشجوی دکتری مردم‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، تهران، ایران.

rosakarampour@yahoo.com

روزا کرم‌پور

استادیار گروه جامعه‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، تهران، ایران.