

## تجربه زیسته فشارهای جنسیتی در محیط کاری: مطالعه موردی زنان شاغل در استان لرستان\*

حسن رضا یوسفوند<sup>۱</sup>، الهام مرادی نژاد<sup>۲</sup>

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۴/۱۷، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۹/۰۳)

### چکیده

هدف پژوهش حاضر کاوش تجربه زیسته زنان شاغل در یک اداره دولتی استان لرستان در مواجهه با آزار جنسی و فشارهای جنسیتی است. این مطالعه با بهره‌گیری از رویکرد پدیدارشناسی توصیفی و روش تحلیل کلایزی انجام شد. داده‌ها از طریق ۱۲ مصاحبه نیمه‌ساخت‌یافته عمیق با زنان شاغل جمع‌آوری شد. تحلیل داده‌ها پنج مضمون اصلی را آشکار ساخت: آزار جنسی به‌عنوان تهدید مداوم، سکوت اجباری به‌عنوان سپر محافظتی، بازسازی خودانگاره در برابر آزار، تاثیر فرهنگ سازمانی مردسالار و انزوای اجتماعی به‌عنوان پیامد آزار. نتایج نشان داد آزار جنسی، متأثر از نابرابری‌های قدرت و تابوهای فرهنگی، امنیت روانی و حرفه‌ای زنان را مختل کرده و به سکوت و انزوا منجر می‌شود. این پژوهش بر ضرورت ایجاد مکانیسم‌های حمایتی، آموزش‌های ضدآزار و اصلاح ساختارهای سازمانی برای کاهش آزار جنسی تاکید دارد.

**واژه‌های کلیدی:** آزار جنسی، زنان شاغل، فرهنگ سازمانی مردسالار، نابرابری قدرت، استان لرستان.

Doi: <https://doi.org/10.22034/jss.2025.2065134.1908>

• علمی - پژوهشی

۱. استادیار گروه جامعه‌شناسی، دانشکده حقوق و علوم اجتماعی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران (نویسنده مسئول).  
yosofvan@pnu.ac.ir

۲. دانشجوی دکتری رفاه اجتماعی، گروه تعاون و رفاه اجتماعی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران.  
[elmong2013@gmail.com](mailto:elmong2013@gmail.com)

\* در انجام این پژوهش، آقای امین روشن‌پور، دانشجوی دکتری رشته‌ی بررسی مسائل اجتماعی ایران از دانشکده علوم اقتصادی و اجتماعی دانشگاه بوعلی سینا (همدان)، مشارکت داشته‌اند و بدین‌وسیله از همکاری ارزشمند ایشان قدردانی می‌شود.

## مقدمه و بیان مسئله

سوء استفاده و خشونت علیه زنان، قدمتی به اندازه کهن‌ترین افسانه‌ها در تاریخ جوامع مختلف دارد. اگر چه پس از جنگ جهانی دوم موضوع خشونت علیه زنان مورد توجه عالمان اجتماعی قرار گرفت و موج‌های فمینیستی در دهه هفتاد میلادی، گستردگی این پدیده و آمادگی جامعه برای پذیرفتن ناعدالتی‌ها در حقوق انسانی و اجتماعی زنان را افزایش داد (زمانی و همکاران، ۱۴۰۳)، اما همچنان نابرابری علیه زنان یکی از مسائل مهم جوامع مختلف است. با گسترش حضور زنان در محیط‌های کاری، به‌ویژه ادارات دولتی و خصوصی، انتظار می‌رفت افزایش تحصیلات و استقلال اقتصادی زنان به ارتقای جایگاه اجتماعی و انسانی آنها منجر شود، اما واقعیت این است که زنان شاغل همچنان با موانع متعددی مواجه‌اند که امنیت روانی و شغلی‌شان را تهدید می‌کند (احمدی و همکاران، ۱۳۹۸؛ کمالی و همکاران، ۱۳۹۵). یکی از مهم‌ترین این چالش‌ها، آزار جنسی در محیط کار است که به صورت کلامی، غیرکلامی یا جسمی و اغلب از سوی مردانی با موقعیت شغلی بالاتر رخ می‌دهد (خاتمی، ۱۴۰۳). مسئله آزار جنسی زنان پدیده‌ای نوظهور نیست؛ بلکه مسئله‌ای دائمی در زندگی زنان و پدیده‌ای دیرینه است که نشان از سلطه اجتماعی مردان دارد که در چند دهه گذشته، با افزایش حضور زنان در محیط‌های کاری مردسالارانه، نگرانی فزاینده‌ای ایجاد کرده است (ریدل، ۲۰۲۳).

پیامدهای جنسیتی در اشتغال زنان امری واضح است که با حضور بیشتر آنان در عرصه‌های مختلف اشتغال، برجسته‌تر شده است (نصرالهی وسطی و طالبی، ۱۴۰۲). یکی از پیامدهایی که آزار جنسی زنان برای جامعه دارد، بازداشتن زنان از ایفای نقش فعال در توسعه اقتصادی و اجتماعی است (کومار و شارما، ۲۰۲۲). علاوه بر اینکه آزار جنسی زنان در محیط کار، فرصت‌های آنان را برای پیشرفت اقتصادی و اجتماعی کم می‌کند، فرد را درگیر تنش‌های متعدد شغلی، از تن دادن به خواسته‌های دیگران در محیط کار تا کناره‌گیری و انزوا و یا استعفا می‌کشاند و میل‌شان را به سوی تحرک اجتماعی کاهش می‌دهد (ریاحی و پورالماسی، ۱۳۹۸).

آزار جنسی در ادارات ایران معمولاً با فشارهای مستقیم یا غیرمستقیم برای برقراری روابط نامناسب همراه است و زنان به دلیل ترس از قضاوت اجتماعی، از دست دادن شغل یا بی‌آبرویی، اغلب از بیان تجربیات خود خودداری می‌کنند (صادقی فسایی و رجب لاریجانی، ۱۳۹۱). این سکوت که ناشی از تابوهای فرهنگی و فقدان حمایت‌های سازمانی است، مانع شناسایی و رسیدگی به این آسیب می‌شود و به تداوم آن دامن می‌زند (کردی و حسینی‌نوذری، ۱۳۹۴). واکنش‌های اجتماعی مانند مقصرپنداری زنان و سرزنش قربانیان، این سکوت را تقویت کرده و رفتارهای

ناشایست جنسی را پنهان می‌سازد (نداف و همکاران، ۱۳۹۷). در محیط‌های اداری با ساختارهای سلسله‌مراتبی، نابرابری قدرت و سلطه مردان در پست‌های مدیریتی، امکان مقاومت یا گزارش‌دهی زنان محدود است (ریاحی و پورالماسی، ۱۳۹۸). با وجود اهمیت موضوع، پژوهش‌های علمی در ایران درباره آزار جنسی زنان در محیط کار محدود است. از جمله پژوهش‌های کمی انجام‌شده در این زمینه می‌توان به مطالعه ریاحی و پورالماسی (۱۳۹۸) اشاره کرد که در پژوهشی پیمایشی بر روی ۴۰۰ زن شاغل در بیمارستان‌های کرج نشان دادند دوسوم پاسخگویان دست‌کم یک‌بار تجربه مزاحمت جنسی (کلامی یا غیرکلامی) داشته‌اند. نتایج بیانگر آن بود که آزار جنسی صرفاً به ویژگی‌های فردی زنان تقلیل‌پذیر نیست، بلکه باید آن را در بستر سازمانی و در ارتباط با ساختارهای قدرت و روابط کاری بررسی کرد. همچنین، عبدی (۱۳۹۲) در پژوهشی پیمایشی بر روی ۱۲۹ زن شاغل در یکی از سازمان‌های دولتی اهواز نشان داد که وقوع آزار جنسی تحت تاثیر مجموعه‌ای از عوامل فردی و سازمانی است. یافته‌ها همچنین بیانگر آن بود که آزار جنسی پیامدهایی چون افزایش تمایل به ترک شغل، استرس شغلی و افسردگی به همراه دارد و در مقابل باعث کاهش عزت‌نفس، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و رضایت از زندگی می‌شود. این پژوهش‌های کمی عمدتاً متمرکز بر شهرهای بزرگ یا خاص بوده و زوایای پنهان تجربه زیسته زنان، مانند معانی ذهنی و تاثیرات روانی آزار، کمتر مورد توجه قرار گرفته‌اند. در شهرهای کوچک‌تر با خرده‌فرهنگ‌های سنتی‌تر، خلا پژوهشی بیشتری وجود دارد که ضرورت انجام مطالعات کیفی با رویکرد درون‌نگرانه را برجسته می‌کند (رجب‌لاریجانی، ۱۳۸۹).

مطالعات بین‌المللی نشان داده‌اند آزار جنسی در محیط کار، به‌ویژه در فرهنگ‌های مردسالار، پیامدهای منفی گسترده‌ای بر سلامت روان و عملکرد شغلی زنان دارد (فیتز‌جرالد، ۱۹۹۷). به‌عنوان مثال، در مالزی آزار جنسی با استرس شغلی رابطه مثبت و با رضایت شغلی رابطه منفی دارد (هوتاگالونگ، ۲۰۱۲). در ایالات متحده و ژاپن نیز زنان گزارش‌دهنده آزار با قضاوت و پیامدهای منفی مواجه می‌شوند که مشابه وضعیت ایران است (فولکه و ریکان، ۲۰۲۰). این شباهت‌ها اهمیت بررسی آزار جنسی در بستر فرهنگی ایران را دوچندان می‌کند. حساسیت‌های فرهنگی و اجتماعی و منازعات گفتمانی پیرامون روابط جنسی، باعث شده مسائل حل نشده و پیچیده‌ای در این عرصه شکل بگیرد (خاتمی و همکاران، ۱۴۰۳).

بر اساس داده‌های رسمی سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان لرستان (۱۴۰۳)، نرخ مشارکت اقتصادی زنان در این استان تنها ۱۲.۷ درصد است؛ در حالی‌که این شاخص برای مردان ۶۹.۸ درصد و برای کل جمعیت ۴۱.۷ درصد گزارش شده است. این شکاف قابل توجه میان مشارکت

اقتصادی زنان و مردان، بیانگر نابرابری‌های ساختاری و فرهنگی در زمینه دسترسی به فرصت‌های شغلی و حضور پایدار زنان در بازار کار است. ثبات این شاخص نسبت به سال گذشته نیز نشان می‌دهد که سیاست‌ها و برنامه‌های توسعه استانی تاکنون نتوانسته‌اند موانع فرهنگی و نهادی اشتغال زنان را به‌طور موثر کاهش دهند.

از منظر بخش‌های اشتغال، بیشترین سهم شاغلان در لرستان به بخش خدمات (۵۰ درصد) اختصاص دارد، در حالی که بخش صنعت ۲۶.۹ درصد و بخش کشاورزی ۲۳.۱ درصد از اشتغال استان را به خود اختصاص داده‌اند. با توجه به تمرکز زنان در مشاغل خدماتی، آموزشی و بهداشتی، می‌توان گفت بخش خدمات بیشترین تراکم نیروی کار زن را در خود جای داده است؛ بخشی که به دلیل ویژگی‌های خاص روابط انسانی، سلسله‌مراتب اداری و ساختارهای قدرت، می‌تواند بستر بروز اشکال گوناگون تبعیض و آزار جنسیتی نیز باشد.

در چنین زمینه‌ای، پژوهش درباره آزار جنسی در محیط کار در استان لرستان نیازمند بررسی عمیق‌تر و گسترده‌تر است؛ زیرا اطلاعات موجود درباره وضعیت زنان شاغل در استان محدود است و ساختارهای فرهنگی مردسالارانه خاص منطقه ممکن است شکل‌ها و معانی متفاوتی از آزار جنسی را ایجاد کنند. در این بستر اجتماعی، آزار جنسی نه تنها کنشی فردی، بلکه بازتابی از نابرابری قدرت، ضعف حمایت نهادی و هنجارهای جنسیتی مسلط محسوب می‌شود. بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف فهم تجربه زیسته زنان شاغل در یکی از ادارات استان لرستان از مواجهه با آزار جنسی و فشارهای جنسیتی انجام شده و می‌کوشد به این پرسش پاسخ دهد که:

زنان شاغل در استان لرستان، تجربه مواجهه با آزار جنسی و فشارهای جنسیتی را چگونه درک و تفسیر می‌کنند؟

### پیشینه پژوهش

پژوهش‌های انجام‌شده درباره آزار جنسی زنان در محیط‌های کاری ایران، به‌ویژه در ادارات، محدودیت‌هایی در حجم، عمق و تنوع روش‌شناختی دارند. اکثر مطالعات داخلی به روش‌های کمی یا گزارش‌های پراکنده از مراکز قضایی و پزشکی متکی بوده و به تجربه زیسته و ابعاد معنایی این پدیده کمتر پرداخته‌اند (احمدی و همکاران، ۱۳۹۸).

رجب‌لاریجانی (۱۳۸۹) نابرابری جایگاه شغلی و نگاه ابژه‌ساز به زنان را از عوامل کلیدی آزار جنسی دانست و نشان داد که استراتژی مقصر‌پنداری زنان مانع گزارش‌دهی آزار می‌شود. صادقی فسایی و رجب‌لاریجانی (۱۳۹۱) دریافتند که قربانیان عمدتاً زنان جوان در محیط‌های کاری فاقد

نظارت کافی هستند و بخش خصوصی بستر مساعدتری برای آزار دارد. کردی و حسینی نوذری (۱۳۹۴) نشان دادند زنان جوان تر و با تعداد فرزندان کمتر بیشتر در معرض آزار قرار دارند. کمالی و همکاران (۱۳۹۵) آزار جنسی را ابزاری برای کنترل اجتماعی در جوامع مردسالار معرفی کردند و نداف و همکاران (۱۳۹۷) ارتباط آن با استرس و فرسودگی شغلی و تاثیر بر غیبت و جابجایی زنان را تایید کردند. ریاحی و پورالماسی (۱۳۹۸) بر تعامل عوامل انسانی و سازمانی و شریفی و همکاران (۱۳۹۶) بر فقدان آموزش‌های جنسیتی و مکانیسم‌های حمایتی تاکید کردند. مطالعات اخیر نشان می‌دهد سازمان‌ها با پنهان‌کاری و محدودیت در دسترسی زنان به شبکه‌های مدیریتی، ساختار قدرت موجود را حفظ می‌کنند (دانشگر و همکاران، ۱۴۰۲). تبعیض جنسیتی پیامدهایی مانند کاهش بهره‌وری، مشکلات روانشناختی و افول عملکرد زنان دارد (نصرالهی وسطی و طالبی، ۱۴۰۲). یافته‌های زمانی و همکاران (۱۴۰۳) انواع آزار (کلامی، غیرکلامی، فیزیکی) و پیامدهای آن (فشار روانی، انزوا، بی‌اعتمادی) را برجسته کردند. در سطح بین‌المللی، فیتزجرالد<sup>۱</sup> و همکاران (۱۹۹۷) آزار جنسی را چندوجهی معرفی کردند. هوتاگالونگ<sup>۲</sup> (۲۰۱۲) رابطه بین سن، سابقه کاری، رضایت شغلی و آزار را نشان داد. بانولا<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۸) گستردگی آزار در محیط‌های آکادمیک را گزارش کردند. فولکه و ریکان<sup>۴</sup> (۲۰۲۰) تفاوت‌های فرهنگی و پیامدهای گزارش‌دهی آزار را در کشورهای مختلف بررسی کردند. مک‌دونالد<sup>۵</sup> (۲۰۱۲) و کورتینا و بردیشوسکی<sup>۶</sup> (۲۰۱۹) بر نقش فرهنگ سازمانی مردسالار و نبود سیاست‌های حمایتی در کاهش بهره‌وری تاکید کردند. ریدل<sup>۷</sup> و همکاران (۲۰۲۳) پیشینه‌های آزار در محیط کار را شامل رتبه پایین، ناامنی شغلی و تفاوت‌های جنسیتی برشمردند. پرادا<sup>۸</sup> و همکاران (۲۰۲۴) نشان دادند تجربیات قبلی قربانیان بر مسئولیت مداخله تاثیر می‌گذارد و براون<sup>۹</sup> و همکاران (۲۰۲۵) تجربه زنان در نیروی پلیس را بررسی و فرهنگ مردسالار را مستند کردند. جمع‌بندی مطالعات پیشین نشان می‌دهد تحقیقات داخلی عمدتاً در شهرهای بزرگ مانند تهران انجام شده و به خرده‌فرهنگ‌های سنتی‌تر توجه کمی شده است (کمالی و همکاران، ۱۳۹۵).

1. Fitzgerald
2. Hutagalung
3. Baola
4. Folke & Rickne
5. McDonald
6. Cortina & Berdyshevsky
7. Riddle
8. Prada
9. Brown

تمرکز بر روش‌های کمی باعث کم‌توجهی به تجربه زیسته، معانی ذهنی و تاثیرات روانی آزار شده است (احمدی و همکاران، ۱۳۹۸؛ رجب‌لاریجانی، ۱۳۸۹). این خلاها ضرورت پژوهش‌های کیفی در زمینه فرهنگی و سازمانی ایران را تقویت می‌کند.

وجه تمایز پژوهش حاضر با تحقیقات پیشین در تمرکز آن بر بافت فرهنگی و اجتماعی خاص استان لرستان است؛ منطقه‌ای که ساختارهای ایلی، قومی و قبیله‌ای، تعاملات قدرت و روابط جنسیتی در محیط‌های کاری را به گونه‌ای متفاوت از کلان‌شهرها شکل می‌دهند. در حالی که اغلب مطالعات پیشین عمدتاً در کلان‌شهرها و با رویکردهای کمی انجام شده‌اند، این پژوهش با رویکردی کیفی و تحلیل تجربه زیسته زنان شاغل، به تبیین ابعاد فرهنگی و معنایی آزار جنسی در این زمینه بومی می‌پردازد و نخستین مطالعه عمیق کیفی در لرستان محسوب می‌شود؛ جایی که تعامل عرف ایلی با ساختارهای اداری مدرن بررسی می‌شود.

### ملاحظات نظری

پدیده آزار جنسی زنان در محیط کار، یکی از پیچیده‌ترین اشکال خشونت مبتنی بر جنسیت است که محدود به رفتارهای فردی نمی‌شود و در تعامل با ساختارهای کلان اجتماعی، قدرت، نهادها و فرهنگ بومی شکل می‌گیرد. تحلیل این پدیده نیازمند چارچوبی چندلایه است که ابعاد فردی، ساختاری و فرهنگی آن را همزمان روشن سازد. در این راستا، نظریه فمینیسم رادیکال کاترین مک‌کینون<sup>۱</sup> (۱۹۷۹) آزار جنسی را بازتاب ساختار اجتماعی پدرسالارانه و ابزاری برای سلطه مردان بر زنان می‌داند و تاکید می‌کند که روابط قدرت نابرابر در محیط‌های کاری، زمینه اصلی ظهور و تداوم آزار هستند. مک‌کینون نشان می‌دهد که زنان به‌جای نیروی کار مستقل، اغلب به‌عنوان ابژه‌هایی تابع نظم مردانه تعریف می‌شوند.

رویکرد تقاطعی کیمبرلی کرنشاو<sup>۲</sup> (۱۹۹۱) این دیدگاه را گسترش می‌دهد و نشان می‌دهد تجربه آزار جنسی زنان تنها از جنسیت نشأت نمی‌گیرد، بلکه در تلاقی با عوامل هویتی مانند قومیت، طبقه اجتماعی، نژاد و وضعیت تأهل، ابعاد متنوعی پیدا می‌کند. در استان لرستان، جایی که ساختارهای قومی و طبقاتی درهم تنیده‌اند، تحلیل تقاطعی برای فهم کامل‌تر تجربه‌های زنان ضروری است.

1. MacKinnon  
2. Kimberly Crenshaw

نظریه گفتمان و قدرت میشل فوکو<sup>۱</sup> (۱۹۷۸) بر عملکرد ناپیدای قدرت از طریق سکوت، نهادینه‌سازی و انکار در سازمان‌ها تاکید دارد. از این منظر، نهادهای کاری با سکوت و انفعال خود می‌توانند آزار جنسی را بازتولید کنند. کرامری<sup>۲</sup> (۱۹۸۱) نیز نشان می‌دهد حذف زنان از گفتمان مسلط، توانایی آن‌ها در بیان تجربه‌های خشونت‌آمیز را محدود می‌کند؛ بنابراین سکوت زنان نباید نشانه رضایت تلقی شود، بلکه نتیجه محرومیت تاریخی و زبانی است.

ابعاد نگرشی و روان‌اجتماعی آزار جنسی نیز اهمیت دارد. گلیک و فیسک<sup>۳</sup> (۱۹۹۶) با نظریه «جنسیت‌زدگی دوگانه» نشان می‌دهند که آزار می‌تواند حتی در پوشش خیرخواهی و حمایت مشروعیت پیدا کند. مردانی که نقش «محافظ» را برعهده می‌گیرند ممکن است زنان را تحت سلطه غیرمستقیم قرار دهند و اشکال نرم‌تر خشونت را بازتولید کنند. این نگرش‌های پنهان با نظریه شی‌واره‌سازی زنان فردریکسون و رابرتس<sup>۴</sup> (۱۹۹۷) پیوند می‌یابند، زیرا زنان نگاه ناظر مردانه را درونی کرده و بدن خود را از منظر مردانه قضاوت می‌کنند.

سطح سازمانی نیز در آسیب‌پذیری زنان موثر است. گربر<sup>۵</sup> (۱۹۹۲) نشان می‌دهد که سلسله‌مراتب خشک، فقدان نهادهای پاسخ‌گو و سکوت سازمانی زمینه تداوم آزار را فراهم می‌کند. در سطح فرهنگی، استوارت هال (۱۹۹۷) تاکید می‌کند که کلیشه‌های رسانه‌ای درباره زنان، به‌ویژه زنانی که از الگوهای سنتی شغلی فاصله می‌گیرند، نگرش‌های تبعیض‌آمیز را تثبیت می‌کنند و می‌توانند آزار را طبیعی جلوه دهند.

در مجموع، تلفیق این نظریه‌ها ابعاد فردی، ساختاری و فرهنگی آزار جنسی زنان در محیط‌های کاری را آشکار می‌سازد و نشان می‌دهد که این پدیده تنها یک مشکل فردی نیست، بلکه محصول تعامل پیچیده‌ای از نابرابری‌های قدرت، فرهنگ و بازنمایی اجتماعی است. در نهایت، این ابعاد فردی، نهادی، فرهنگی و نمادین در نظریه جامع جان آکر<sup>۶</sup> درباره سازمان‌های جنسیت‌زده به هم پیوند می‌خورند. آکر تاکید می‌کند که سازمان‌ها نه تنها در سطح روابط فردی، بلکه در بنیان ساختاری خود نیز جنسیت‌زده‌اند. از فرایند استخدام و تقسیم کار تا نظام‌های ارتقا، همگی بر اساس هنجارهای مردانه شکل گرفته‌اند. او در نظریه «رژیم‌های نابرابری» نشان می‌دهد که جنسیت، طبقه و نژاد در تعامل با یکدیگر، الگوهای نابرابر را بازتولید می‌کنند و سازمان را به

1. Foucault

2. Kramery

3. Glick & Fisk

4. Frederickson & Roberts

5. Gruber

6. Acker

محیطی نامناسب برای زنان بدل می‌سازند. به باور او، ساختارهای سازمانی مانند سلسله‌مراتب قدرت، سیاست‌های استخدام و فرهنگ کاری، به‌گونه‌ای طراحی شده‌اند که نابرابری جنسیتی را تثبیت و تقویت کنند.

آکر با طرح مفهوم «سازمان‌های جنسیت‌زده» توضیح می‌دهد که نقش‌ها، انتظارات و تعاملات در سازمان‌ها به‌صورت نظام‌مند بر اساس جنسیت تعریف می‌شوند. این دیدگاه نشان می‌دهد چگونه در اداره‌های دولتی، ساختارهای مردسالار و نابرابری‌های نهادی، زمینه آسیب‌پذیری بیشتر زنان در برابر آزار جنسی را فراهم می‌سازند. برای نمونه، سپردن نقش‌های کم‌اهمیت به زنان یا فقدان سیاست‌های موثر ضدآزار، به بازتولید نابرابری و استمرار آزار می‌انجامد (آکر، ۱۹۹۰، ۲۰۰۶). چنین برداشتهایی، در کنار دیگر رویکردها، امکان درک عمیق‌تری از تجربه زیسته زنان در مواجهه با آزار جنسی را فراهم می‌آورند. همچنین با تاکید بر ماهیت باز و توصیفی پدیدارشناسی هوسرل، مبنایی برای تحلیل تجربه زیسته زنان در این پژوهش محسوب می‌شوند.

### روش پژوهش

پژوهش حاضر، از لحاظ ماهیت، کیفی و اکتشافی و از لحاظ هدف، کاربردی است. این مطالعه از رویکرد پدیدارشناسی توصیفی هوسرلی استفاده کرد تا تجربه زیسته زنان شاغل در یک اداره دولتی استان لرستان از مواجهه با آزار جنسی و فشارهای جنسیتی به‌صورت عمیق بررسی شود. پدیدارشناسی توصیفی، مبتنی بر دیدگاه ادموند هوسرل (۱۹۷۰)، بر توصیف دقیق و بدون پیش‌داوری معانی و تجربیات زیسته افراد تمرکز دارد و با روش تحلیل کلایزی، ساختار نظام‌مندی برای استخراج مضامین از داده‌های کیفی فراهم می‌کند. پژوهش در بازه زمانی مهر تا اسفند ۱۴۰۲ در اداره‌ای با ساختار سلسله‌مراتبی و تعداد قابل‌توجهی کارمند زن و مرد انجام شد. مشارکت‌کنندگان شامل زنان شاغل در رده‌های شغلی مختلف (کارمند، کارشناس، مدیر) بودند. معیارهای انتخاب نمونه شامل اشتغال تمام‌وقت، حداقل یک سال سابقه کاری و تعامل مستمر با همکاران مرد بود. نمونه‌گیری به‌صورت هدفمند و غنی انجام شد. معیار ورود، تجربه مستقیم یا غیرمستقیم آزار جنسی یا فشارهای جنسیتی و معیار خروج، عدم ارائه اطلاعات مرتبط بود. تعداد نمونه با اشیاع نظری (۱۲ زن) تعیین شد. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. ویژگی‌های مشارکت‌کنندگان

ردیف	اسامی مستعار	وضعیت تأهل	سطح تحصیلات	سابقه کاری	رده شغلی	نوع قرارداد شغلی
۱	فریبا	مجرد	کارشناسی	۱۳	کارمند	قراردادی
۲	فرناز	متاهل	کارشناسی ارشد	۱۱	کارشناس	قراردادی
۳	زهرا	متاهل	کارشناسی	۱۵	مدیر میانی	رسمی
۴	منیژه	مجرد	کارشناسی	۸	کارمند	قراردادی
۵	زینب	متاهل	کارشناسی ارشد	۱۲	کارشناس ارشد	قرار دادی
۶	صغرا	مجرد	کارشناسی	۱۳	کارمند	پیمانی
۷	رکسانا	متاهل	دکتری	۱۴	مدیر ارشد	قراردادی
۸	خدیجه	مجرد	کارشناسی ارشد	۹	کارشناس	قراردادی
۹	معصومه	متاهل	کارشناسی	۲۰	مدیر میانی	رسمی
۱۰	ماه منیر	مجرد	کارشناسی	۱۶	کارمند	قراردادی
۱۱	گلاره	متاهل	کارشناسی ارشد	۹	کارشناس	رسمی
۱۲	پروین	متاهل	کارشناسی	۱۰	کارمند	پیمانی

داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساخت‌یافته عمیق جمع‌آوری شدند. پرسشهای مصاحبه شامل سه دسته سوال بود:

سوالات توصیفی برای توصیف تجربه کلی زنان از تعاملات جنسیتی: تجربه شما از کار کردن با همکاران مرد در این اداره چگونه بوده است؟

سوالات کاوشی برای بررسی جزئیات تجربیات آزار یا فشارهای جنسیتی: اگر با رفتار یا گفتاری نامناسب مواجه شدید، آن را چگونه درک کردید و چه احساسی داشتید؟

سوالات تاملی برای فهم تاثیر این تجربیات بر خودانگاره و رفتار زنان: این تجربیات چه تاثیری بر نگاه شما به نقش خود در این اداره داشته است؟

مصاحبه‌ها در در اداره یا فضای امن خارج از محیط کار انجام شدند و هر مصاحبه بین ۳۰ تا ۷۰ دقیقه طول کشید. پس از کسب رضایت کتبی، مصاحبه‌ها ضبط و کلمه به کلمه پیاده‌سازی شدند. برای اطمینان از دقت، متن پیاده‌شده به شرکت‌کنندگان ارائه شد تا صحت آن را تایید کنند. تحلیل داده‌ها با استفاده از روش کلایزی (۱۹۷۸) انجام شد که به دلیل ساختار نظام‌مند و توانایی در استخراج مضامین از داده‌های پدیدارشناختی انتخاب شد. مراحل تحلیل عبارت بود از:

۱. خواندن مکرر متن مصاحبه‌ها: برای آشنایی کامل با محتوای تجربیات.
۲. استخراج عبارات معنادار: شناسایی عباراتی که مستقیماً به تجربه آزار جنسی یا فشارهای جنسیتی اشاره داشتند.

۳. فرموله کردن معانی: تبدیل عبارات به معانی کلی‌تر و مفهومی.

۴. سازمان‌دهی در خوشه‌های مضمونی: گروه‌بندی معانی مرتبط در خرده مضمون.

۵. توسعه مضامین اصلی: ترکیب خوشه‌ها برای ایجاد مضامین اصلی.

۶. توصیف جامع پدیده: ارائه توصیفی کامل از تجربه زیسته زنان با ارجاع به داده‌های خام.

۷. اعتبارسنجی با شرکت‌کنندگان: بازگرداندن یافته‌ها به چهار نفر از شرکت‌کنندگان برای تایید صحت تفسیرها.

برای اطمینان از اعتبار و پایایی<sup>۱</sup>، از معیارهای لینکلن و گوبا (۱۹۸۵)، شامل اعتبار<sup>۲</sup>، قابلیت انتقال<sup>۳</sup>، قابلیت اطمینان<sup>۴</sup> و تاییدپذیری<sup>۵</sup> استفاده شد که با رویکرد پدیدارشناختی هم‌خوانی دارند و بر توصیف دقیق و بدون پیش‌داوری تجربه زیسته تمرکز می‌کنند.

اعتبار: برای اطمینان از هم‌خوانی یافته‌ها با واقعیت، از تکنیک‌های زیر استفاده شد: بررسی توسط همکاران با مشارکت سه پژوهشگر کیفی برای بازبینی کدها و مضامین؛ چک عضو) با بازگرداندن تفسیرها به شرکت‌کنندگان برای تایید؛ تعامل طولانی‌مدت با شرکت‌کنندگان طی چندین جلسه برای درک عمیق‌تر تجربیات و داده‌ها از طریق مقایسه مصاحبه‌ها با یادداشت‌های میدانی برای تایید الگوها.

1 trustworthiness

2 credibility

3 transferability

4 dependability

5 confirmability

قابلیت انتقال: توصیف غنی از زمینه پژوهش ویژگی‌های شرکت‌کنندگان (جدول بالا) و فرآیند جمع‌آوری داده‌ها برای امکان مقایسه و اعمال یافته‌ها در زمینه‌های مشابه، مانند سایر ادارات دولتی با ساختارهای مردسالار.

قابلیت اطمینان: مستندسازی دقیق تمام مراحل، شامل یادداشت‌های تاملی پژوهشگر برای ثبت تصمیمات و تغییرات و بررسی فرآیند تحلیل توسط ناظر خارجی برای تایید ثبات و تکرارپذیری مراحل.

تاییدپذیری: تاکید بر عینیت از طریق بازاندیشی<sup>۱</sup> پژوهشگر (ثبت و بررسی های شخصی در یادداشت‌های روزانه) و دنباله حسابرسی<sup>۲</sup> برای نشان دادن اینکه یافته‌ها مستقیماً از داده‌ها استخراج شده‌اند.

### یافته‌های پژوهش

پس از تحلیل مصاحبه‌ها و استخراج خرده مضمون ها، این مضامین برحسب موضوع محوری دسته‌بندی شدند که نتیجه آن دستیابی به پنج مضمون محوری؛ آزار جنسی به‌عنوان تهدید مداوم، سکوت اجباری به عنوان سپر محافظتی، بازسازی خودانگاره در برابر آزار، تاثیر فرهنگ سازمانی مردسالار و انزوای اجتماعی به‌عنوان پیامد آزار بود. جدول ۲ مضامین محوری و خرده مضمون ها را نشان می‌دهد.

جدول ۲. مضامین اصلی و خرده مضمون تجربه زنان شاغل استان لرستان از آزار جنسی و

#### فشار جنسیتی در محیط کار

مضمون اصلی	خرده مضمون	توضیح
آزار جنسی به‌عنوان تهدید مداوم	احساس ناامنی ناشی از نگاه‌های آزاردهنده	حس ناامنی به دلیل نگاه‌های خیره
	فشار کلامی برای برقراری روابط نامناسب	پیشنهادات کلامی با سواستفاده از قدرت
	رفتارهای جسمی ناخواسته	تماس‌های جسمی غیرضروری و نقض حریم شخصی
	تهدیدهای ضمنی در تعاملات کاری	تهدیدهای غیرمستقیم مرتبط با تبعات شغلی

1 reflexivity

2audit trail

مضمون اصلی	خرده مضمون	توضیح
سکوت اجباری به عنوان سپر محافظتی	ترس از سرزنش اجتماعی	ترس از قضاوت و برچسب خوردن
	فقدان مکانیسم‌های حمایتی	نبود سیستم‌های رسیدگی به شکایات
	فشار همکاران برای حفظ سکوت	تشویق به سکوت برای اجتناب از حاشیه
بازسازی خودانگاره در برابر آزار	احساس شرم و کاهش عزت نفس	تاثیر منفی آزار بر اعتماد به نفس
	مقاومت و بازسازی هویت	بازسازی هویت از طریق تمرکز بر شایستگی‌ها
فرهنگ سازمانی مردسالار	عادی‌سازی رفتارهای آزاردهنده	تلقی رفتارهای آزاردهنده به عنوان شوخی.
	نابرابری قدرت در روابط کاری	سلطه مردان در پست‌های مدیریتی
انزوای اجتماعی به عنوان پیامد آزار	دوری از تعاملات اجتماعی در محیط کار	کاهش تعاملات برای حفظ امنیت

### ۱. آزار جنسی به عنوان تهدید مداوم در فضای کاری

این مضمون نشان می‌دهد که زنان آزار جنسی را نه به عنوان یک حادثه منفرد، بلکه به عنوان تهدیدی دائمی و فراگیر تجربه می‌کنند که امنیت روانی و حرفه‌ای آنها را به شدت تحت تاثیر قرار می‌دهد. این آزار شامل رفتارهای کلامی، غیرکلامی، جسمی و تهدیدهای ضمنی است که در میان زنان با سطوح مختلف شغلی و نوع قرارداد کاری (از کارمندان پیمانی تا مدیران رسمی) مشترک است. زنان با قراردادهای غیررسمی و سابقه کاری کمتر به دلیل آسیب‌پذیری بیشتر، تاثیرات عمیق‌تری از این آزارها می‌پذیرند. این تهدیدات جنسی در محیط کار می‌تواند شامل شوخی‌ها، اظهارنظرهای نامناسب، تماس‌های فیزیکی ناخواسته، درخواست‌های مکرر برای قرارهای غیررسمی، ارسال پیام‌ها یا تصاویر جنسی، نمایش محتوای نامناسب و حتی تهدید به مجازات یا محرومیت از فرصت‌های شغلی باشد.

مشارکت‌کننده شماره ۴ (مجرد، ۸ سال سابقه کار) در این باره می‌گوید:

«هر روز در اداره احساس می‌کنم که تحت تهدید هستم؛ نگاه‌ها، پیشنهادهای و تماس‌های ناخواسته مثل یک فشار دائمی روی من هست و نمی‌تونم راحت کار کنم. این وضعیت نه تنها یک بار، بلکه همیشه تکرار می‌شود و امنیت شغلی‌ام را رو تهدید می‌کند».

مشارکت‌کننده شماره ۶ (مجرد، ۱۳ سال سابقه) که با تعاملات مکرر در فضاهای اداری روبرو است، می‌گوید:

«پیام‌های خصوصی از همکاران مرد که پراز شوخی‌های جنسی و عکس‌های نامناسب بود، هر روز به موبایلم می‌رسید و حس می‌کردم حتی خارج از اداره هم تحت تعقیبم. این‌ها رو نمی‌تونستم بلاک کنم چون ممکن بود در کارم تاثیر بذاره و همیشه نگران بودم یکی از مدیران ببینه و منو مقصر بدونه. این تهدید مداوم باعث شده نتونم روی وظایفم تمرکز کنم و احساس کنم هیچ جایی امن نیست».

این روایت که بر بعد دیجیتال و پنهان تهدید (مانند پیام‌های خصوصی و نگرانی از افشا) تاکید دارد، نشان می‌دهد چگونه زنان مجرد با سابقه متوسط، در برابر ابزارهای ارتباطی روزمره، به چرخه‌ای از نگرانی دائمی و کاهش بهره‌وری گرفتار می‌شوند.

#### ۱-۱. احساس ناامنی ناشی از نگاه‌های آزاردهنده

نگاه‌های خیره و آزاردهنده همکاران مرد، به‌ویژه نسبت به زنان با سابقه کاری کمتر، موجب ایجاد حس نظارت مداوم و ناامنی روانی در فضای کاری می‌شود. این نوع رفتارها که اغلب به‌عنوان جزئی، غیرعمدی یا حتی بی‌اهمیت تلقی می‌شوند، در واقع تاثیرات منفی عمیقی بر روحیه و عملکرد افراد دارند. زنان مورد نظر در چنین شرایطی احساس می‌کنند که تحت قضاوت دائمی قرار دارند و این موضوع باعث کاهش تمرکز، افزایش اضطراب و در نهایت افت کیفیت کار آنها می‌شود.

مشارکت‌کننده شماره ۴ (مجرد، ۸ سال سابقه) در این باره می‌گوید:

«هر بار که از کنار میز یکی از همکاران مرد عبور می‌کردم، نگاهش مرا دنبال می‌کرد. احساس می‌کردم که دائماً زیر نظر هستم و قضاوت می‌شوم. این وضعیت باعث شد همیشه مضطرب باشم و حتی در هنگام انجام وظایف کاری نتوانم تمرکز کافی داشته باشم».

#### ۲-۱. فشار کلامی برای برقراری روابط نامناسب

پیشنهاد‌های کلامی نامناسب که اغلب با سواستفاده از موقعیت‌های شغلی همراه بود، به‌ویژه برای زنان در رده‌های میانی و ارشد بسیار رایج بود. این فشارها معمولاً در فضاهای خصوصی مانند اتاق

مدیران رخ می‌داد و با ایجاد ترس و ناامنی، زنان را در موقعیت‌های دشوار قرار می‌داد. زنان دارای قراردادهای غیررسمی به دلیل ترس از تبعات شغلی، آسیب‌پذیرتر بودند و اغلب سکوت می‌کردند. مشارکت‌کننده شماره ۹ (متاهل، ۲۰ سال سابقه) در این باره می‌گوید:

«یک مدیر ارشد با بهانه‌های بی‌ربط مثل بررسی گزارش، من را به اتاقش می‌کشید تا با او صحبت کنم، در حالی که نیازی به حضور من آنجا نبود. نگاهش طوری بود که انگار می‌خواست به من حمله کند. قلبم تند می‌زد و حس ترس و ناامنی داشتم. نمی‌توانستم چیزی بگویم چون می‌ترسیدم موقعیتم در کار به خطر بیفتد. این حس درماندگی باعث شد از کار در اداره سرد شوم».

### ۱-۳. رفتارهای جسمی تحمیلی و ناخواسته

تماس‌های جسمی غیرضروری و ناخواسته، مانند لمس‌های عمدی یا اجبار به حضور در فضاهای خصوصی، حس نقض حریم شخصی را به‌ویژه برای زنان با قراردادهای غیررسمی تقویت می‌کرد. این رفتارها که اغلب با بهانه‌های کاری همراه بودند، زنان را در موقعیت‌های خطرناک و ترسناک قرار می‌دادند و به دلیل وابستگی شغلی، امکان اعتراض را محدود می‌کردند. آزار و اذیت فیزیکی در محیط کار شامل هرگونه خشونت فیزیکی نظیر لمس بی‌اجازه، ضرب و شتم یا هرگونه فعالیت فیزیکی است که به فرد آسیب جسمی می‌زند.

مشارکت‌کننده شماره ۱ (مجرد، ۱۳ سال سابقه) در این باره می‌گوید:

«یه بار یکی از مسئولین گفت پرونده رو بیار بیرون، گفت بیا دم خونه‌ام، مریضم و نمی‌تونم بیام. وقتی رفتم، درو باز کرد، دیدم اصلا مریض نیست. دستمو کشید که برم تو خونه ولی تونستم خودمو بکشم بیرون. حس بدی داشتم، انگار حریم شخصیم کامل شکسته شده بود. چون قراردادیم، نمی‌تونستم چیزی بگم و می‌ترسیدم کارم را از دست بدم».

این تجربیات که اغلب در فضاهای نیمه‌خصوصی مانند راهروها یا جلسات کاری رخ می‌دهند، نشان‌دهنده الگویی از سواستفاده از موقعیت‌های روزمره برای نقض حریم است و حتی زنان با سابقه کاری طولانی‌تر را در دام وابستگی شغلی می‌اندازد.

مشارکت‌کننده شماره ۱۰ (مجرد، ۱۶ سال سابقه) نیز در این باره می‌گوید:

«در یکی از جلسات تیمی، مدیرم با بهانه‌ی بحث، دستش رو روی بازوم گذاشت و نگه داشت، در حالی که کاملا غیرمرتبط بود. بعدش هم با خنده گفت "آروم باش، حواسم نبود"، اما من متوجه شدم دروغ می‌گه و حریمم شکسته شده. با وجود سابقه‌ام، چون قراردادی‌ام، جرات نکردم اعتراض کنم و بسیار ناراحت شدم».

#### ۱-۴. تهدیدهای ضمنی در تعاملات کاری

تهدیدهای غیرمستقیم، مانند پیشنهاد ارتقا یا تثبیت قرارداد در ازای همراهی، فشار روانی شدیدی ایجاد می‌کردند، به‌ویژه برای زنان تحصیل کرده و در موقعیت‌های حرفه‌ای حساس. این تهدیدات که اغلب در جلسات خصوصی مطرح می‌شدند، زنان را در دوراهی حفظ شغل یا حفظ عزت‌نفس قرار می‌دادند و حس درماندگی و ترس را در آن‌ها تقویت می‌کردند.

مشارکت‌کننده شماره ۵ (متاهل، ۱۲ سال سابقه) در این باره می‌گوید:

«یک روز مدیر من را به اتاقش برد و گفت اگر بتوانم با او هماهنگ باشم، می‌تواند کمک کند رسمی شوم. این حرفش تهدیدی آشکار بود، چون می‌دانستم اگر قبول نکنم، موقعیت شغلی‌ام به خطر می‌افتد. حس درماندگی و ترس عجیبی داشتم، انگار هیچ راهی برای دفاع از خودم نبود و مجبور بودم سکوت کنم».

مشارکت‌کننده شماره ۸ (مجرد، ۹ سال سابقه)، تهدید را از منظر محرومیت از فرصت‌های آموزشی توصیف می‌کند و می‌گوید:

«در جلسه بررسی عملکرد، مدیر بالادستی پیشنهاد داد اگر در رویدادهای غیرکاری با او باشم، می‌تونه دوره‌های آموزشی پیشرفته برام جور کنه. این حرف زیرکانه بود، چون بدون ارتقا مستقیم، پیشرفتم رو به خطر می‌نداخت؛ حس کردم عزت‌نفسم رو باید فدا کنم تا عقب نمونم فقط سر تکون بدم».

این روایت که بر بعد غیرمستقیم و بلندمدت تهدید (مانند محرومیت از آموزش و حس عقب‌ماندگی) تاکید دارد، عمق نفوذ فرهنگی سلطه را در فرآیندهای توسعه حرفه‌ای برجسته می‌سازد و نشان می‌دهد چگونه زنان مجرد با پتانسیل بالا، در دام وابستگی به روابط غیررسمی گرفتار می‌شوند.

#### ۲. سکوت اجباری به مثابه سپر محافظتی

این مضمون نشان‌دهنده انتخاب سکوت توسط زنان به‌عنوان یک راهکار اجباری و استراتژیک برای حفظ جایگاه شغلی و جلوگیری از پیامدهای منفی اجتماعی و حرفه‌ای است. زنان در محیط‌های کاری، چه با قراردادهای رسمی و چه با قراردادهای غیررسمی، به طور یکسان تحت فشارهای سازمانی و اجتماعی قرار داشتند که آن‌ها را به سکوت وادار می‌کرد. این سکوت نه تنها یک واکنش فردی بلکه نتیجه‌ی ترکیبی از عوامل ساختاری و فرهنگی است؛ از جمله فقدان حمایت‌های سازمانی کافی، ترس از قضاوت و تبعات منفی ناشی از ابراز نظرات و همچنین فشارهای ناشی از

همکاران و مدیران که در چارچوب فرهنگ سازمانی مردسالارانه تقویت می‌شود (صادقی فسایی و رجب لاریجانی، ۱۳۹۱). در واقع، سکوت اجباری به عنوان یک سپر محافظتی عمل می‌کند که زنان برای حفظ امنیت شغلی و اجتماعی خود ناچار به اتخاذ آن می‌شوند، هرچند این سکوت می‌تواند به تداوم نابرابری‌ها و محدودیت‌های موجود در محیط کار دامن بزند.

مشارکت‌کننده شماره ۸ (مجرد، ۹ سال سابقه) در این باره می‌گوید:

من مجبورم سکوت کنم چون اگر چیزی بگم، همه فکر می‌کنند خودم مقصرم و آبروم می‌رود. این سکوت مثل یک سپر هست که از شنل محافظت می‌کنه ولی از درون داره منو نابود می‌کنه».

## ۲-۱. ترس از سرزنش اجتماعی

ترس از قضاوت و برچسب خوردن، به‌ویژه برای زنان مجرد، یکی از موانع اصلی در افشای آزارهای جنسی و رفتاری محسوب می‌شود. این ترس ریشه در فرهنگ اجتماعی دارد که اغلب قربانیان را به اشتباه مقصر می‌داند، به‌ویژه در محیط‌های کاری با تعاملات نزدیک و مستمر. زنان احساس می‌کنند که اعتراض یا بیان مشکل ممکن است به بدنامی، حاشیه‌سازی و حتی طرد اجتماعی منجر شود.

مشارکت‌کننده شماره ۹ (متاهل، ۲۰ سال سابقه) در این باره می‌گوید:

«یه بار یکی یه شوخی نامناسب کرد که خیلی ناراحتم کرد. خواستم به مدیر بگم ولی یکی از همکارانم گفت اگه چیزی بگی، می‌گن خودت باعث شدی. این حرف باعث شد ساکت بمونم، چون نمی‌خواستم تو اداره همه در مورد حرف بزنند. حس کردم اگه اعتراض کنم، آبروی خودم می‌ره و هیچ‌کس حمایت نمی‌کنه».

این تجربه که حتی در زنان متاهل با سابقه طولانی کاری نیز تکرار می‌شود، نشان‌دهنده عمق نفوذ فرهنگ مقصرداری قربانی در روابط کاری است، جایی که حمایت همکاران به جای تشویق به افشا به تشدید ترس دامن می‌زند. در مقابل، برای زنان مجرد، این ترس با لایه‌های اضافی خانوادگی و قومی همراه است که بیان آزار را به تهدیدی برای هویت اجتماعی‌شان تبدیل می‌کند.

مشارکت‌کننده شماره ۱۰ (مجرد، ۱۶ سال سابقه) در این باره می‌گوید:

«وقتی مدیرم با لمس دستم سعی کرد نزدیک‌تر بشه، خواستم به اداری بگم، اما بلافاصله فکر کردم همه می‌گن "خودت اجازه دادی" یا "مجردی، چی انتظار داری؟" این قضاوت‌ها منو فلج کرد؛ ترسیدم خانواده‌ام بفهمند و آبرویم برود، پس فقط سکوت کردم و از اون به بعد ازش دوری کردم، هرچند هر روز حس می‌کنم در این مبارزه تنها هستم».

## ۲-۲. فقدان مکانیسم‌های حمایتی

نبود سیستم‌های رسمی و کارآمد برای رسیدگی به شکایات زنان در برابر آزارهای محیط کار، آنها را در موقعیتی منزوی و بی‌دفاع قرار داده است. تلاش برای گزارش‌دهی اغلب با بی‌اعتباری، انگ‌زنی و حتی تهدید به بدنامی همراه بوده، به‌ویژه برای زنان مجرد که بیشتر در معرض قضاوت‌های ناعادلانه قرار دارند. این فقدان حمایت ساختاری، حس ناامیدی و بی‌اعتمادی را در زنان تقویت کرده و آنها را به پذیرش سکوت به‌عنوان تنها گزینه ممکن سوق داده است.

مشارکت‌کننده شماره ۲ (متاهل، ۱۳ سال سابقه) در این باره می‌گوید:

«یه همکارمون که مجرد بود و از مدیر خیلی اذیت شده بود، رفت شکایت کنه ولی بهش گفتن دیوانه‌ست و بهش انگ زدند. وقتی به مدیر گفتیم، گفتند اگه پیگیری کنیم، آبروی خودمون می‌ره و نمی‌تونیم چیزی ثابت کنیم. خدا رو شکر رئیس عوض شد و رئیس جدید آدم خوبی بود وگرنه هیچی درست نمی‌شد.»

## ۲-۳. فشار همکاران برای حفظ سکوت

در محیط‌های کاری، به‌ویژه برای زنان با سابقه کاری بالا، همکاران با توصیه به سکوت، زنان را از افشای آزار باز می‌داشتند. این فشار ناشی از ترس از حاشیه‌سازی، قضاوت اجتماعی و حفظ آبرو بود و در روابط نزدیک کاری، به‌ویژه برای زنان مجرد، شدت بیشتری داشت. همکاران با تاکید بر اهمیت حفظ آبرو، زنان را به تحمل آزار و انزوای بیشتر تشویق می‌کردند.

مشارکت‌کننده شماره ۱۰ (مجرد، ۱۶ سال سابقه) در این باره می‌گوید:

«وقتی به یکی از دوستای همکارم که زن بود گفتم رفتار آزاردهنده‌ای از یک همکار مرد دیدم، گفت اصلا چیزی نگو، چون اگر مدیران بفهمند، فکر می‌کنند خودت باعث این مزاحمت شده‌ای. گفت اگر موضوع پخش شود، آبروی تو می‌ره و همه در اداره دربارت حرف می‌زنند. این حرف‌ها من را خیلی ترساند. حس کردم اگر چیزی بگویم نه‌تنها حمایت نمی‌کنند بلکه خودم مقصر می‌شوم. برای همین تصمیم گرفتم سکوت کنم.»

این نقل قول هم بر جنبه‌های عاطفی فشار (مانند ترس و حس مقصر بودن) تمرکز دارد، بلکه بر بعد اجتماعی آن - یعنی نقش همکاران زن در بازتولید سکوت از طریق ترس از شایعات - صحنه می‌گذارد و هم نشان می‌دهد چگونه روابط همتایی، به جای حمایت، به مکانیسمی برای حفظ وضعیت موجود تبدیل می‌شوند.

مشارکت‌کننده شماره ۳ (متاهل، ۱۵ سال سابقه)، فشار را از منظر نگرانی همکاران از تاثیر بر روابط خانوادگی و حرفه‌ای توصیف می‌کند و می‌گوید:

«وقتی به همکار نزدیکم در مورد پیشنهاد نامناسب یک مدیر حرف زدم، بلافاصله گفت "بهبتره ساکت بمونی، چون اگه خانواده‌ات بفهمن یا شایعه تو اداره بیچه، هم آبروت می‌ره و هم موقعیت خانوادگی‌ات به خطر می‌افته. این جور چیزا رو تحمل کن وگرنه همه فکر می‌کنن خودت خواستی" این توصیه‌ها منو منفعل کرد؛ حس کردم حتی حمایت از سمت زنان دیگه هم به ضررم تموم می‌شه و مجبور شدم موضوع رو دفن کنم».

این روایت که بر بعد خانوادگی و حرفه‌ای فشار تاکید دارد، عمق نفوذ هنجارهای فرهنگی حفظ آبرو را در روابط همتایی برجسته می‌سازد و نشان می‌دهد چگونه زنان با سابقه طولانی، در دام دوراهی حمایت-انزوا گرفتار می‌شوند.

### ۳. بازسازی خودانگاره در برابر آزار

این مضمون به تاثیر عمیق آزار بر خودانگاره زنان مورد مطالعه می‌پردازد و تلاش‌های آنان برای بازسازی هویت حرفه‌ای و شخصی را برجسته می‌کند. زنان با تحصیلات بالاتر، به دلیل برخورداری از منابع شخصی و حرفه‌ای گسترده‌تر، مقاومت بیشتری در برابر آسیب‌ها نشان دادند. در مقابل، زنان با رده‌های شغلی پایین‌تر بیش‌تر در معرض آسیب‌های روانی و تزلزل در خودانگاره قرار گرفتند.

مشارکت‌کننده شماره ۲ (متاهل، ۱۱ سال سابقه) در رابطه با تاثیر آزار بر عزت‌نفس می‌گوید: «بعد از اون شوخی‌های تکراری در مورد ظاهر و نقش خانوادگی‌ام، احساس کردم دیگه نمی‌تونم با اعتمادبه‌نفس کامل در جلسات شرکت کنم. انگار خودمو ضعیف و غیرحرفه‌ای می‌دیدم و این حس شرم باعث شد حتی از گزارش‌های ساده‌ام عقب بکشم. هر روز با خودم کلنجار می‌رم که این من کی‌ام و چرا اجازه دادم این حرف‌ها هویتم رو لکه‌دار کنه».

این نقل قول، نه تنها بر جنبه‌های عاطفی آسیب (مانند شرم و ضعف درونی) تمرکز دارد، بلکه بر بعد حرفه‌ای آن - یعنی تاثیر بر عملکرد و خودارزیابی - صحنه می‌گذارد و نشان می‌دهد چگونه آزار، هویت زنان تحصیل‌کرده را به چالش می‌کشد و به چرخه‌ای از تردید خودی منجر می‌شود.

مشارکت‌کننده شماره ۱۱ (متاهل، ۹ سال سابقه)، بازسازی هویت را از منظر تمرکز بر دستاوردها و مرزبندی‌های شخصی توصیف می‌کند و می‌گوید:

«وقتی بعد از اون تماس‌های ناخواسته، حس کردم هویتم شکسته، تصمیم گرفتم همه انرژی‌ها رو بذارم روی پروژه‌های تخصصی‌ام و مرزهای واضحی با همکاران آزاردهنده بکشم. به خودم یادآوری کردم که ارزشم به شایستگی‌های حرفه‌ای‌مه، نه به نظرات اونا. این کار کمک کرد دوباره احساس قدرت کنم و هویتم رو از نو بسازم، هرچند هنوز زخم‌ها مونده».

این روایت که بر بعد مقاومتی و عملی بازسازی (مانند تمرکز بر تخصص و مرزبندی) تاکید دارد، عمق نفوذ منابع شخصی در غلبه بر تزلزل را برجسته می‌سازد و نشان می‌دهد چگونه زنان متاهل با سابقه متوسط، از طریق آگاهی درونی، هویت حرفه‌ای خود را بازپس می‌گیرند.

### ۳-۱. احساس شرم و کاهش عزت نفس

آزار جنسی، به‌ویژه هنگامی که به صورت نظرات نامناسب و تحقیرآمیز درباره ظاهر یا رفتار زنان ابراز می‌شود، تاثیر عمیقی بر اعتماد به نفس و عزت نفس آنان دارد. این وضعیت باعث می‌شود که زنان در مواجهه با چنین آزارهایی، دچار احساس ناامنی و انزوا شوند و تمایل داشته باشند از جمع و محیط کاری فاصله بگیرند تا از قضاوت‌های منفی و تحقیرهای بیشتر در امان بمانند. این احساسات منفی نه تنها بر عملکرد شغلی آنان تاثیر می‌گذارد، بلکه سلامت روانی و کیفیت زندگی روزمره‌شان را نیز تحت تاثیر قرار می‌دهد.

مشارکت‌کننده شماره ۱۲ (متاهل، ۱۰ سال سابقه) در این باره می‌گوید:

«بعد از اینکه یکی از همکاران نظرات نامناسبی درباره ظاهرم داد، احساس کردم دیگر نمی‌توانم مثل قبل در جلسات به راحتی صحبت کنم. انگار همه دارند من را قضاوت می‌کنند و این حس من را از جمع دور کرد. شرم و ناامنی در وجودم موج می‌زد و نمی‌توانستم خودم را جمع‌وجور کنم یا همانند گذشته رفتار کنم».

### ۳-۲. مقاومت و بازسازی هویت

برخی زنان، به‌ویژه در سطوح مدیریتی ارشد، با تاکید بر شایستگی‌های حرفه‌ای و تخصصی خود، هویت فردی و اجتماعی خویش را بازتعریف کردند. این کنش مقاومت‌آمیز، پاسخی استراتژیک به فشارهای ناشی از آزارهای محیطی بود که به آنان امکان بازپس‌گیری حس کنترل درونی و اقتدار حرفه‌ای را می‌داد.

مشارکت‌کننده شماره ۷ (متاهل، ۱۴ سال سابقه) در این باره می‌گوید:

«زمانی که یکی از همکارانم با گفتارهای تحقیرآمیز سعی در تضعیف من داشت، تمام تمرکز را به ارتقای عملکرد حرفه‌ای معطوف کردم. به خودم گفتم: "جازه نمیدهم این رفتارها مسیر پیشرفتم را منحرف کند." این رویکرد نه تنها حس خودکارآمدی مرا تقویت کرد، بلکه به من ثابت کرد که حتی در مواجهه با موانع، میتوانم از طریق شایستگی‌هایم جایگاهم را تثبیت کنم».

#### ۴. فرهنگ سازمانی مردسالار

این مضمون به بررسی نقش بنیادین فرهنگ سازمانی مردسالار در تداوم و مشروعیت‌بخشی به آزار جنسی در محیط‌های کاری می‌پردازد. فرهنگ مردسالارانه‌ای که در بسیاری از سازمان‌ها ریشه دوانده است، ساختارهای قدرت نابرابر و تبعیض‌آمیز را تقویت می‌کند و زمینه را برای بروز و استمرار رفتارهای آزاردهنده فراهم می‌سازد. زنان به‌ویژه در رده‌های پایین‌تر سازمانی، به دلیل ضعف جایگاه شغلی و محدودیت‌های دسترسی به منابع و حمایت‌های سازمانی، بیشتر در معرض تاثیرات منفی این فرهنگ قرار می‌گیرند و کمتر توانایی مقابله با آزار و تبعیض را دارند. از سوی دیگر، مدیران و افراد در سطوح بالاتر نیز تحت تاثیر این فرهنگ قرار می‌گیرند؛ آنها ممکن است به دلیل نابرابری‌های قدرت و ساختارهای سلسله‌مراتبی، در بازتولید و تقویت این فرهنگ نقش داشته باشند یا حتی از آن منتفع شوند. این وضعیت باعث می‌شود که آزار جنسی نه تنها به عنوان یک مشکل فردی بلکه به عنوان یک مسئله ساختاری و سازمانی دیده شود که نیازمند تغییرات بنیادین در فرهنگ، سیاست‌ها و رویه‌های سازمان است (کمالی و همکاران، ۱۳۹۴:۳).

#### ۴-۱. عادی‌سازی رفتارهای آزاردهنده

در بسیاری از سازمان‌ها، رفتارهای آزاردهنده مانند شوخی‌های جنسی به‌طور نگران‌کننده‌ای به عنوان امری عادی و بی‌اهمیت پذیرفته می‌شوند. این عادی‌سازی باعث می‌شود که اعتراض و مقابله با چنین رفتارهایی برای زنان، به‌ویژه آن‌هایی که در رده‌های پایین‌تر سازمان قرار دارند، بسیار دشوار شود. چرا که اغلب وقتی زنان نسبت به این رفتارها واکنش نشان می‌دهند، با برچسب «حساسیت بیش از حد» یا «بیش‌واکنشی» مواجه می‌شوند و این موضوع به نوعی سکوت و تحمل را به آنها تحمیل می‌کند.

مشارکت‌کننده شماره ۳ (متاهل، ۱۵ سال سابقه) در این باره می‌گوید:

«در اداره ما، مردها همیشه قدرت بیشتری دارند و رفتارهای آزاردهنده رو عادی نشون می‌دهند. این فرهنگ باعث می‌شه احساس کنم هیچ حمایتی ندارم و مجبورم تحمل کنم»

مشارکت‌کننده شماره ۴ (مجرد، ۸ سال سابقه) نیز در این باره می‌گوید:

«شوخی‌های جنسی در اداره ما خیلی رایج و همه فکر می‌کنند که این حرف‌ها بی‌اهمیت و فقط شوخی است. اما برای من این صحبت‌ها بسیار تحقیرکننده بود. نمی‌توانستم چیزی بگویم چون همه می‌خندیدند و نمی‌خواستند به من بگویند که خیلی حساس هستم. حس می‌کردم صدایم به جایی نمی‌رسد و تنها راه مقابله، تحمل کردن است.»

این عادی‌سازی، حتی در میان زنان با تحصیلات بالاتر و جایگاه‌های مدیریتی، به عنوان یک مانع ساختاری عمل می‌کند، جایی که تلاش برای به چالش کشیدن فرهنگ سازمانی، به جای حمایت، به انزوای بیشتر منجر می‌شود.

مشارکت‌کننده شماره ۷ (متاهل، ۱۴ سال سابقه) در این باره می‌گوید:

«حتی در جلسات مدیریتی، شوخی‌های جنسیتی درباره ظاهر زنان رو به عنوان "بخشی از جو دوستانه" جا می‌زنند. من به عنوان مدیر وقتی اعتراض کردم، بهم گفتند "زیادی جدی می‌گیری، این شوخیه"؛ این عادی‌سازی منو وادار کرد که سکوت کنم، چون نمی‌خواستم به عنوان "زن سخت‌گیر" شناخته شوم و فرصت‌های پیشرفتم رواز دست بدهم. حس می‌کنم این فرهنگ، صدای همه زنان رو خفه می‌کند.»

این تجربه نشان می‌دهد که چگونه فرهنگ سازمانی می‌تواند با نادیده گرفتن و عادی‌سازی رفتارهای آزاردهنده، فضای ناامن و نامساعدی برای زنان ایجاد کند و مانع از ایجاد محیط کاری برابر و محترمانه شود.

#### ۴-۲. نابرابری قدرت در روابط کاری

سلطه مردان در پست‌های مدیریتی، زمینه را برای تسهیل رفتارهای آزاردهنده فراهم کرده و زنان را در موقعیت‌های فرودست و آسیب‌پذیر قرار داده است. این نابرابری قدرت به‌ویژه برای زنان شاغل در رده‌های میانی سازمان، حس درماندگی و ناامیدی را تشدید می‌کند. سواستفاده برخی مدیران از جایگاه و قدرت خود، فضای کاری را برای زنان دشوارتر و مقابله با آزار را پیچیده‌تر می‌سازد.

مشارکت‌کننده شماره ۳ (متاهل، ۱۵ سال سابقه) در این باره می‌گوید:

«چون بیشتر مدیران مرد هستند، بعضی از آن‌ها فکر می‌کنند می‌توانند هر کاری که می‌خواهند انجام دهند. یک بار یکی از مدیران به من گفت اگر با او همراهی کنم، می‌تواند کارم را راحت‌تر کند. این احساس که نمی‌توانم کاری انجام دهم و مجبورم تسلیم شوم، خیلی آزاردهنده بود. حس درماندگی داشتم و نمی‌دانستم چگونه باید از خودم دفاع کنم.»

## ۵. انزوای اجتماعی به عنوان پیامد آزار

این مضمون به پیامد مهم و آسیب‌زننده‌ای اشاره دارد که زنان پس از تجربه آزار جنسی در محیط کار با آن مواجه می‌شوند. انزوای اجتماعی. مواجهه با رفتارهای آزاردهنده و نبود حمایت کافی از سوی سازمان یا همکاران، باعث می‌شود زنان به تدریج از تعاملات اجتماعی در محیط کاری فاصله بگیرند. این کاهش ارتباطات نه تنها بر روابط حرفه‌ای آن‌ها تاثیر منفی می‌گذارد، بلکه می‌تواند به تنهایی و انزوای بیشتر در فضای کاری و حتی زندگی شخصی منجر شود. انزوای اجتماعی به عنوان واکنشی طبیعی به تجربه آزار، می‌تواند باعث کاهش اعتماد به نفس، احساس بی‌پناهی و کاهش فرصت‌های رشد و پیشرفت شغلی شود.

مشارکت‌کننده شماره ۱۱ (متاهل، ۹ سال سابقه) در این باره می‌گوید:

«بعد از آزار، دیگه دوست ندارم با کسی حرف بزنم یا در جمع باشم. این انزوا منو از همه دور کرده و احساس تنهایی می‌کنم، انگار هیچ جایی امن نیست».

### ۵-۱. دوری از تعاملات اجتماعی در محیط کار

زنان مورد مطالعه، به‌ویژه آن‌هایی که متاهل هستند، برای حفظ امنیت و اجتناب از مواجهه با رفتارهای آزاردهنده، تعاملات اجتماعی خود در محیط کار را به‌طور قابل توجهی محدود می‌کنند. این فاصله‌گیری نه تنها باعث کاهش فرصت‌های ارتباطی و مشارکت در فعالیت‌های کاری و اجتماعی می‌شود، بلکه حس طردشدگی و انزوا را در آن‌ها تقویت می‌کند.

مشارکت‌کننده شماره ۱۱ (متاهل، ۹ سال سابقه) در این باره می‌گوید:

«بعد از چند بار مواجهه با رفتارهای نامناسب، تصمیم گرفتم کمتر در جمع‌های اداره حضور داشته باشم. دیگر نه در گپ‌های بعد از کار شرکت می‌کنم و نه در جلسات غیرضروری حضور پیدا می‌کنم. اینطوری احساس امنیت بیشتری دارم، اما در عین حال حس می‌کنم از همه دور شده‌ام و انگار در اداره غریبم».

## بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر، با اتکا بر رویکرد پدیدارشناسی توصیفی هوسرلی، به کاوش عمیق و درون‌نگرانه تجربه زیسته زنان شاغل در ادارات دولتی استان لرستان، مواجهه با آزار جنسی و فشارهای جنسیتی را واکاوی کرده است. یافته‌ها پنج مضمون اصلی را پدیدار ساختند: آزار جنسی به‌عنوان تهدید مداوم، سکوت اجباری به‌عنوان سپر محافظتی، بازسازی خودانگاره در برابر آزار، فرهنگ

سازمانی مردسالار و انزوای اجتماعی به عنوان پیامد آزار. این مضامین نه تنها توصیفی از تجربیات زیسته زنان ارائه می‌دهند، بلکه به تفسیری چندلایه از معانی پنهان این تجربیات در زمینه اجتماعی لرستان - منطقه‌ای با خرده‌فرهنگ سنتی ایلی، جایی که عرف‌های قومی مانند حفظ ناموس و سلطه مردانه در روابط اجتماعی ریشه دوانده - می‌پردازند. در این وضعیت، آزار جنسی فراتر از یک رویداد فردی، به نمادی از تعارض میان سنت‌های ایلی (مانند ایل‌سالاری که هویت زنان را در چارچوب وابستگی مردانه تعریف می‌کند) و مدرنیته اداری ظاهر می‌شود و تجربیات زنان را به لایه‌هایی از ترس، انفعال و مقاومت پنهان می‌کشد. این تحلیل نشان می‌دهد آزار جنسی نه تنها یک مساله فردی، بلکه پدیده‌ای ساختاری است که ریشه در نابرابری‌های قدرت، تابوهای فرهنگی و فقدان حمایت‌های سازمانی دارد.

مضمون آزار جنسی به عنوان تهدید مداوم در فضای کاری، آزار جنسی را نه به عنوان یک واقعه گذرا، بلکه به مثابه حضوری دائمی و نفوذناپذیر در بافت روزمره کاری توصیف می‌کند؛ حضوری که زنان را در وضعیتی از اضطراب مداوم و نظارت نامرئی فرو می‌برد. در بستر اجتماعی لرستان، این تهدید با عرف‌های ایلی هم‌آوایی می‌یابد، جایی که نگاه‌های خیره یا پیشنهادهای کلامی نامناسب، بازتابی از کلیشه‌های جنسیتی سنتی هستند که زنان را به ابژه‌های تحت نظارت قبیله‌ای تقلیل می‌دهند جنسیت با هویت ایلی تلاقی می‌یابد و تهدید را برای زنان با قراردادهای غیررسمی - که اغلب از حاشیه‌های اجتماعی می‌آیند - عمیق‌تر می‌سازد (نک. مک‌کینون، ۱۹۷۹؛ کرنش‌او، ۱۹۹۱). این تفسیر، معانی زیسته را در برابر تابوهای محلی مانند "حفظ آبرو" قرار می‌دهد، جایی که تماس‌های جسمی ناخواسته نه تنها حریم شخصی، بلکه مرزهای فرهنگی ناموس را نقض می‌کنند. سکوت زنان، در این پژوهش، به عنوان یک استراتژی زیسته و چندلایه ظاهر می‌شود: سپری که از یک سو امنیت موقت فراهم می‌کند، اما از سوی دیگر، انفعال درونی و رنج پنهان را به بار می‌آورد. در بافت لرستان، این سکوت ریشه در عرف‌های اجتماعی ایلی دارد، جایی که ترس از "قضاوت قبیله‌ای" و برجسب "بی‌آبرو"، بیان تجربیات را به تابویی دوچندان تبدیل می‌کند. در تجربیات شرکت‌کنندگان، این سکوت به روایتی از درماندگی تبدیل می‌شود. برای زنان مجرد در این بستر، تلاقی جنسیت با سنت‌های ایلی، سکوت را به یک ضرورت فرهنگی بدل می‌سازد.

بر خلاف مطالعات روایی مانند صادقی فسایی و رجب‌لاریجانی (۱۳۹۱) که سکوت را به عوامل عمومی فرهنگی نسبت دادند، این پژوهش از دل تجربیات زیسته مصاحبه‌شوندگان، لایه‌ای عمیق‌تر و شخصی‌سازی‌شده استخراج می‌کند: سکوت نه تنها واکنشی سازمانی به فقدان حمایت، بلکه استراتژی‌ای درونی و چندلایه است که با ترس‌های فردی از سرزنش همکاران و از دست دادن جایگاه

حرفه‌ای آمیخته می‌شود. در روایت‌های شرکت‌کنندگان، این سکوت به عنوان سپری در برابر قضاوت‌های همتایی و خانوادگی توصیف شده که فراتر از انفعال ساده، به بازسازی موقت هویت حرفه‌ای منجر می‌گردد، اما همزمان رنج پنهان و انزوای عاطفی را تشدید می‌کند. این رویکرد پدیدارشناختی، با تمرکز بر معانی ذهنی و عاطفی گزارش‌شده توسط شرکت‌کنندگان، عمق بیشتری نسبت به کاوش‌های کلی‌تر پیشین فراهم می‌آورد و نشان می‌دهد چگونه سکوت، در بستر تعاملات روزمره کاری، به الگویی پویا از مقاومت و آسیب‌پذیری تبدیل می‌شود.

بازسازی خودانگاره، به‌عنوان پاسخی مقاومتی به آزار، در دل تجربیات زنان مورد مطالعه، به مبارزه‌ای درونی میان شرم تحمیل‌شده و هویت بازآفرینی‌شده تبدیل می‌شود (نک. فردریکسون و رابرتس، ۱۹۹۷؛ گلیک و فیسک، ۱۹۹۶)؛ در روایت‌های شرکت‌کنندگان، "احساس شرم و کاهش عزت‌نفس" به تصویری از تزلزل هویتی می‌رسد. اما مقاومت - مانند تمرکز بر شایستگی‌های حرفه‌ای در سطوح مدیریتی - به‌عنوان روایتی از بازپس‌گیری آگاهی ظاهر می‌شود. کرنشاو (۱۹۹۱) این بازسازی را در تقاطع هویت‌های قومی تحلیل می‌کند. در تجربه مصاحبه‌شوندگان، تحصیلات مدرن در برابر کلیشه‌های ایلی (که زنان را به نقش‌های سنتی محدود می‌کند) به ابزاری برای هویت‌یابی نوین بدل می‌گردد.

نسبت به مطالعات تفسیری مانند کمالی و همکاران (۱۳۹۵) که آزار را ابزاری برای کنترل اجتماعی دانستند، این پژوهش بر جنبه‌های مقاومتی زیسته، تمرکز دارد و بازسازی را به‌عنوان تجربه‌ای پویا در بستر سنتی-مدرن لرستان، با عمقی روایی بیشتر، بازنمایی می‌کند. فرهنگ سازمانی مردسالار، به‌عنوان زمینه‌ای نمادین ظاهر می‌شود که آزار را نه تنها عادی، بلکه مشروع می‌سازد؛ شوخی‌های جنسیتی به "عرف ایلی" تبدیل می‌شوند. سلطه مردان در پست‌های مدیریتی، بازتابی از ایل‌سالاری است که نابرابری را از روابط قبیله‌ای به فضای اداری می‌کشاند. فرهنگ مردسالار با عرف‌های ایلی آمیخته و به روایتی از سلطه نمادین تبدیل می‌شود.

انزوا، به‌عنوان پیامد، به دوری تدریجی از تعاملات اجتماعی درونی می‌شود؛ روایتی از تنهایی که با ترس از "طرد ایلی" عمیق‌تر می‌گردد. کرنشاو (۱۹۹۱) این انزوا را تقاطعی با تابوهای فرهنگی می‌بیند و فوکو (۱۹۷۸) در نظریه گفتمان و قدرت، انزوا را به‌عنوان یک مکانیسم انضباطی توصیف می‌کند که از طریق نظارت پنهان و خودانضباطی، افراد را به انفعال وامی‌دارد؛ در تجربیات زیسته شرکت‌کنندگان این پژوهش، مانند روایت "دوری از جمع‌ها" (خرده‌مضمون انزوای اجتماعی)، این انزوا نه تنها پاسخی واکنشی به آزار است، بلکه به نمادی از بی‌پناهی اجتماعی تبدیل می‌شود، جایی

که زنان مورد مطالعه برای حفظ امنیت، تعاملات را محدود می‌کنند و در نتیجه، حس طردشدگی و تنهایی عمیق‌تری را تجربه می‌کنند که این امر قدرت سازمانی را در بازتولید سکوت و انفعال تقویت می‌نماید. انزوا در لرستان، اجتماعی-ایلی است و با حفظ ناموس محلی هم‌آوا می‌شود که لایه‌ای روایی عمیق‌تر می‌افزاید.

این پژوهش، با تمرکز بر معانی زیسته و بستر فرهنگی لرستان، خلا کاوش‌های کیفی در خرده‌فرهنگ‌های سنتی را پر می‌کند؛ جایی که عرف ایلی و مدرنیته اداری، تجربیات را به روایت‌هایی منحصر به فرد از سلطه و مقاومت بدل می‌سازند. تفاوت این مطالعه با مطالعات رجب‌لاریجانی (۱۳۸۹) و ریاحی و پورالماسی (۱۳۹۸) که عمدتاً توصیفی یا روایی کلی بودند، در عمق پدیدارشناختی و محلی بودن است: اینجا، آزار به‌عنوان تجربه‌ای تقاطعی قومی-جنسیتی بازسازی می‌شود، نه صرفاً رویدادی سازمانی و معانی پنهان آن در بافت ایلی آشکار می‌گردد.

مقابله با این پدیده، نیازمند رویکردی چندلایه است:

فردی: توانمندسازی از طریق روایت‌درمانی و آموزش‌های مبتنی بر تجربیات زیسته، برای بازسازی هویت در برابر تابوهای محلی.

سازمانی: ایجاد فضاهای گفت‌وگویی امن در اداره‌ها، با آموزش‌های فرهنگی حساس به عرف ایلی، برای شکستن سکوت.

کلان: سیاست‌گذاری‌های فرهنگی برای بازتعریف کلیشه‌های جنسیتی در خرده‌فرهنگ‌های سنتی و نهادسازی برای حمایت از تجربیات زیسته زنان.

این تحولات، از تغییر روایت‌های اجتماعی تا بازسازی ساختارهای اداری، محیط کار را به فضایی برای شکوفایی تجربیات زیسته زنان تبدیل خواهد کرد.

## منابع

- سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان لرستان (۱۴۰۳). گزارش گزیده شاخص‌ها و نماگرهای اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی استان لرستان. خرم‌آباد: سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان لرستان.
- احمدی، یعقوب؛ بخارایی، احمد و بیورانی، سیما (۱۳۹۸). مسائل اجتماعی ایران، ۱۰(۲): ۲۷-۵.
- خاتمی، سید محمد حسین؛ مهربانی‌فر، حسین و سعیدی‌زاده، مرتضی (۱۴۰۳). وضعیت شناسی فرهنگ جنسی در ایران با رویکرد چندرشته‌ای؛ مروری نظام‌مند در شناسایی و اولویت‌یابی مسائل، بررسی مسائل اجتماعی ایران، ۱۴(۲): ۲۹-۵۱.
- دانشگر، شیرین؛ حقیقتیان، منصور؛ حجازی، سید ناصر (۱۴۰۲). آزار جنسی؛ ابزار تداوم نابرابری قدرت در فضای کاری (مطالعه تجربه زنان مدیر میانی در شرکت‌های زیر مجموعه وزارت صمت). *مسائل اجتماعی ایران*، ۴(۲): ۱۶۴-۱۲۹.
- رجب لاریجانی، مهسا (۱۳۸۹). آزار جنسی زنان در محیط کار. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- ریاحی، محمدعلی و پورالماسی، زهرا (۱۳۹۸). بررسی جامعه‌شناختی میزان تجربه مزاحمت جنسی زنان در محیط کار (آزمون تجربی نظریه فعالیت‌های روزمره). *رفاه اجتماعی*، ۱۹(۷۲): ۱۳۰-۹۱.
- ریاحی، محمد اسماعیل و پورالماسی، خدیجه (۱۳۹۸). بررسی جامعه‌شناختی میزان تجربه مزاحمت جنسی زنان در محیط کار (آزمون تجربی نظریه فعالیت‌های روزمره). *رفاه اجتماعی*، ۱۹(۷۹): ۹۱-۱۲۹.
- زمانی، فرشته؛ حلاج‌زاده، هدی و علیخواه، فردین (۱۴۰۳). زنان و آزار جنسی در محیط کار، پژوهش انحرافات و مسائل اجتماعی، ۱۰(۳): ۳۰-۱.
- صادقی فسایی، سهیلا و رجب لاریجانی، مهسا (۱۳۹۱). مطالعه جامعه‌شناختی آزار جنسی زنان در محیط کار، زن در توسعه و سیاست، ۸(۳): ۱۳۴-۱۱۱.
- صادقی فسایی، سهیلا و رجب لاریجانی، مهسا (۱۳۹۰). استراتژی‌های توانمندسازی زنان در مقابله با آزارهای جنسی محیط کار، فصلنامه تحقیقات زنان (مجله مطالعات زنان)، ۵(۳): ۹۸-۷۱.
- کردی، حسین؛ حسینی‌نوذری، علی‌اصغر (۱۳۹۴). تجربه انواع آزار جنسی زنان. *رفاه اجتماعی*، سال ۱۵(۵۷): ۷-۳۰.
- عبدی، محدثه (۱۳۹۲). بررسی عوامل موثر بر سو رفتار و آزار جنسی زنان در محیط کار و پیامدهای آن (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه شهید چمران اهواز، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی، اهواز، ایران.
- کمالی، محمدجلال؛ سلاجقه، سنجر و ستاری، فیروزه (۱۳۹۵). آزار جنسی زنان در محیط کار، چهارمین کنفرانس ملی مدیریت، اقتصاد و حسابداری: ۱۱-۱.
- نداف، مهدی؛ مکوندی، نازنین و زارع، کوروش (۱۳۹۷). بررسی تاثیر آزار جنسی و استرس شغلی بر بروز رفتار غیر کارکردی با توجه به نقش واسطه‌ای فرسودگی شغلی (مورد مطالعه: کارکنان زن شاغل در بخش بهداشت و درمان استان خوزستان)، زن و جامعه، ۹(۳۶): ۲۷۴-۲۵۳.

نصرالهی وسطی، لیلا و طالبی، فاطمه (۱۴۰۲). مطالعه تجربه زیسته زنان کارمند شهرستان کرج از تبعیض جنسیتی در محیط کار، پژوهش‌های انسان‌شناسی ایران، ۱۳(۲): ۳۹-۵۱.

- Acker, J. (1990). "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations". *Gender & Society*, 4(2), 139-158.
- Acker, J. (2006). "Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations". *Gender & Society*, 20(4), 441-464.
- Brown, E., Craig, L., & Pike, R. (2025). "Women's experience of workplace sexual harassment within the police service: A rapid evidence assessment". *International Journal of Police Science & Management*, 0(0).
- Crenshaw, K. (1991). "Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color". *Stanford Law Review*, 43(6), 1241-1299.
- Edmund Husserl (1970). *The Crisis of European Sciences and Transcendental Phenomenology*. Evanston: Northwestern University Press.
- Fitzgerald, L. F., Gelfand, M. J., & Drasgow, F. (1997). "Measuring Sexual Harassment: Theoretical and Psychometric Advances". *Basic and Applied Social Psychology*, 17(4), 425-445.
- Folke, Anna & Rickne, Susan (2020). "Cross-Cultural Perspectives on Sexual Harassment". *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 75-85.
- Foucault, M. (1978). *The History of Sexuality*, Vol. 1. Pantheon Books.
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). "The Ambivalent Sexism Inventory". *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 491-512.
- Gruber, J. E. (1998). "The Impact of Male Work Environments on Women's Experiences of Sexual Harassment". *Gender and Society*, 12(3), 301-320.
- Hall, S. (1997). *Representation: Cultural Representations and Signifying Practices*. Sage.
- Herbert Blumer (1969). *Symbolic Interactionism: Perspective and Method*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Hutagalung, S. (2012). "Sexual Harassment in Malaysian Workplaces". *Journal of Workplace Behavior*, 5(3), 40-50.
- Kramarae, C. (1981). *Women and Men Speaking: Frameworks for Analysis*. Newbury House.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Beverly Hills: Sage Publications.
- MacKinnon, C. A. (1979). *Sexual Harassment of Working Women*. Yale University Press.
- Mead, G. H. (1934). *Mind, Self, and Society*. Chicago: University of Chicago Press.
- Riddle, K., & Heaton, K. (2023). "Antecedents to Sexual Harassment of Women in Selected Male-Dominated Occupations: A Systematic Review". *Workplace Health & Safety*, 71(8), 356-365.