

بررسی جامعه‌شناختی تجربه مزاحمت جنسی زنان در محیط کار (آزمون تجربی نظریه فعالیت‌های روزمره)

مقدمه: مزاحمت جنسی علیه زنان در محل کار، یکی از شکل‌های شایع اما پنهان خشونت علیه زنان است که می‌تواند پیامدهای منفی متعددی در سطوح فردی، خانوادگی و اجتماعی به همراه داشته باشد. پژوهش حاضر با هدف بررسی تجربه مزاحمت جنسی زنان شاغل در محیط کار و تحلیل اجتماعی علل بروز مزاحمت جنسی صورت گرفته است.

روش: در پژوهش حاضر از نظریه فعالیت‌های روزمره به‌عنوان چارچوب نظری استفاده شده است. این پژوهش به‌صورت پیمایشی و با ابزار پرسشنامه در بین ۴۰۰ نفر از زنان شاغل در بیمارستان‌های شهر کرج که با استفاده از نمونه‌گیری دومرحله‌ای انتخاب شده بودند، انجام شده است.

یافته‌ها: نتایج توصیفی این تحقیق نشان می‌دهد ۶۷ درصد از زنان شاغل در بیمارستان‌های شهر کرج حداقل یک‌بار، انواع مزاحمت‌های جنسی (کلامی و غیرکلامی) را در محیط کار تجربه کرده‌اند. همچنین مشخص شد که سهم مزاحمت‌های غیرکلامی (مانند نگاه هیز و...) در مقایسه با مزاحمت‌های کلامی (متلک‌پرانی و...) اندکی بیشتر بوده است. نتایج تحلیل رگرسیونی حاکی از آن است که در مجموع، ترکیب متغیرهای سه‌گانه؛ فاعل بانگیزه (کارکنان مرد بیمارستان)، هدف مناسب (زنان شاغل در بیمارستان) و فقدان محافظت (ضعف نظارت در بیمارستان) به مقدار ۰/۵۷۳ با متغیر تجربه مزاحمت جنسی توسط زنان همبستگی داشته و قادر بوده‌اند تا ۳۳ درصد از نوسانات آن را توضیح داده و پیش‌بینی کنند. براین اساس، قوی‌ترین متغیرهای پیش‌بین برای متغیر تجربه مزاحمت جنسی در محل کار، به ترتیب عبارت بودند از: حضور فاعل بانگیزه (بتای ۰/۵۳۶)، میزان تشخیص داده شدن به‌عنوان هدف مناسب (۰/۴۳۶) و فقدان محافظت (۰/۱۰۴).

بحث: یافته‌های تحقیق دلالت بر آن دارند که وقوع مزاحمت جنسی در محل کار، نتیجه تعامل بین عوامل انسانی (کنش‌گران) و سازمانی (ساختار اجتماعی) است و سیاست‌های پیشگیرانه و مداخله‌ای جهت کاهش و کنترل مزاحمت جنسی در محل کار، صرفاً نباید بر کنشگران و به‌ویژه قربانیان آن که زنان هستند، متمرکز شود.

۱. محمد اسماعیل ریاحی

دکتر علوم اجتماعی، دانشگاه مازندران،
دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، ایران،
بابلسر، (نویسنده مسئول)

<m.riahi@umz.ac.ir>

۲. خدیجه پورالماسی

کارشناسی ارشد علوم اجتماعی،
دانشگاه مازندران، دانشکده علوم
انسانی و اجتماعی، ایران، بابلسر


واژه‌های کلیدی:


بیمارستان‌های شهر کرج، خشونت، زنان
شاغل، مزاحمت جنسی محل کار،
نظریه فعالیت‌های روزمره

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۷/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۲/۱

A Sociological Study of Sexual Harassment Experience by Women in Workplace (Empirical Test of Routine Activity Theory)

▶ **1. Mohammad Esmail Riahi** 
Ph.D. in social Sciences-
University of Mazandaran-
College of Humanities and
Social Sciences, Babolsar,
Iran, (Corresponding Author)
<m.riahi@umz.ac.ir>

▶ **2. Khadijeh Pouralmasi** 
M.A. in Social Sciences,
College of Humanities,
University Mazandaran,
Babolsar, Iran

Abstract

Introduction: the present research, have been aimed to study amount of the experience of sexual harassment of employed women in the workplace and the social analysis of the causes of sexual harassment.

Method: In this research, the theory of Routine activities has been used as a theoretical framework and has been surveyed by a questionnaire tool among 400 women working in hospitals in Karaj.

Findings: The descriptive results of this study show that 67% of respondents experienced at least one occurrence of sexual harassment (verbal and non-verbal) at work.

It was also found that the proportion of non-verbal disturbances (such as Hayes's look, etc.) was slightly higher compared to the verbal disturbance (reverberation, etc.).

Discussion: Thus, according to the results of this study, the amount of experience of sexual harassment of employed women in the workplace was greater among those women who, on the one hand, had some demographic and personal characteristics that made them more suitable for the victim of harassment Sexual orientation, secondly, at work, there were men who had more motivated men to engage in sexual harassment, and, thirdly, at work there was not enough organizational and personal protection to prevent sexual harassment. This result suggests that the theory of routine activities is predictive of sexual harassment in the workplace.

Keywords:

Employed women, Sexual harassment, Theory of routine activities, Violence

Received: 2018-10 2

Accepted: 2019- 4 -21

Expanded Abstract

Introduction: Women have been discriminated and treated violently throughout the history because of their gender. Illustrations of discrimination and violence cover a wide range of sexual harassment. Violence against women has always been a legitimate way of expressing male domination, in other words, a kind of social control that comes directly from the creation of a patriarchal society (Heydari Chrodeh, 2010). In general, sexual harassment involves a range of unwanted behaviors that appear in different manners, like visually, verbally, behaviorally, and physically. Sexual harassment is very costly, even with increasing sensitivity, sexual harassment at workplaces in past decades has increased significantly (more than triple) (Enarsen, 2011: 15). Approximately 16,000 complaints of sexual harassment are received annually by the US Job Opportunities Commission, with more than a third of them appearing in the courts (17). Sexual harassment is a problem for many employees, with tens of thousands of women every year reporting their experiences of sexual harassment to employers and organizations (Einarsen, 2011).

The definition of sexual harassment is not simple. Individuals have different perceptions of what is described as sexual harassment. The following definitions provide a more comprehensive view of sexual harassment: The US Equal Employment Opportunity Commission has provided a definition of sexual harassment, which is often cited and based on sexual harassment: "Sexual relationship without the consent of the other party, the request for sex and any verbal or physical behavior bearing a sex load that can promote a job or regarded as a threat to women's job loss (EEOC 1998).

Medical centers can be referred to as one of the working environments in which male and female employees have close contacts. Health centers, including hospitals, are part of a work center with special and different working conditions, including working hours, in which male and female employees are in contact with shifts in the morning, evening and at night according to their job requirements, as well as the relationship. The close emotional relationship between personnel due to their occupational characteristics can create conditions for male sexuality and sexual harassment for female employees.

Therefore, the present study aims to examine the social factors affecting the experience of sexual harassment by women in the workplace, in order to deeply examine the triple dimensions of the crime triangle (delinquent, victimized, environment) simultaneously. Data were collected in order to find out the experiences of women working in hospitals in Karaj (the capital of Alborz province in Iran) from sexual harassment, considering that working conditions in hospitals are such that it is possible for female and male employees to be contacted 24 hours a day more than other working environments, as well as an emotional connection with employees because of their working conditions, which requires this connection as well. Failure to study this issue in hospitals in the country has been considered in this organization.

Method: The present study is conducted using survey method. In this research, SPSS software was used to analyze the data and attempts were made to make the tables as simple as possible and far from the statistical complexities.

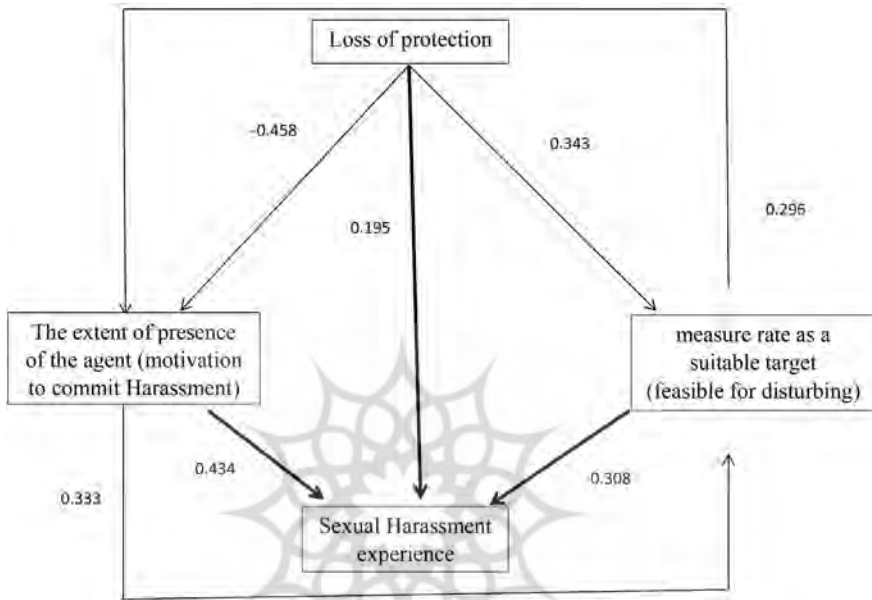
In this research, Cronbach's alpha was used to determine the validity of the questionnaire. The results for independent and dependent variables are presented in the following table:

Table 1: Validity coefficient of used indices

Indicator		Number of points	Validity coefficient	Total Validity coefficient
Sexual Harassment experience	Verbal harassment	21	0.95	0.96
	Non verbal harassment	9	0.90	
The amount of attendance is motivated		15	0.72	0.72
Recognition rate as the appropriate target		25	0.77	0.77
Loss of protection	Personal	17	0.67	0.65
	Organizational	16	0.68	

Findings: The path analysis diagram shows the direct, indirect, and total effects of each of the main variables of the research.

Chart (1) Path analysis



Discussion: Despite the increasing share of working women in society and the probability of volatility in the amount of violence against women, and the importance of the phenomenon of sexual harassment at work in relation to women workers, as a form of obvious violence against women and its impact on the community, so far, few research studies have dealt with this issue. Therefore, in this research, we try to use the theory of everyday activities to analyze the extent of sexual harassment of women employed in Karaj hospitals. The results of this study indicate that, firstly, female sexual harassment in the workplace is an inclusive issue and an important social issue. Secondly, in the occurrence of this problem, various variables and factors are involved. According to the results of the present study, the extent of the presence of the subject, the degree of recognition as the appropriate target, and the lack of protection are the most important predictors of the degree of work place sexual harassment.

Ethical Considerations

Funding

In the present study, did not have any sponsors

Authors' contributions

All authors contributed in designing, running, and writing all parts of the research.

Conflicts of interest

This article does not conflict with other articles of my.

Acknowledgments

In this article, all rights relating to references are cited and resources are carefully listed.



مقدمه

زنان در طول تاریخ به علت جنسیتشان مورد تبعیض و خشونت واقع شده‌اند. مصادیق تبعیض و خشونت طیف وسیعی را در برمی‌گیرد که مزاحمت جنسی یکی از آنها است. به‌طور کلی مزاحمت جنسی شامل طیف وسیعی از رفتارهای ناخواسته است که به‌صورت بصری، کلامی، رفتاری و فیزیکی نمایان می‌شود. علیرغم افزایش حساسیتها نسبت به مسئله مزاحمت جنسی در محلهای کار طی چند دهه گذشته، شاهد افزایش چشم‌گیر مزاحمت جنسی در محیط کار (بیش از سه برابر) بوده‌ایم (انارسن، ۲۰۱۱). مزاحمت جنسی مشکل بسیاری از کارکنان است که هر ساله ده‌ها هزار نفر از زنان، به گزارش تجارب خود از مزاحمت جنسی به کارفرمایان و سازمانها می‌پردازند.

مروری گذرا بر آمار موجود در این زمینه، حاکی از شیوع این مسئله در کشورهای مختلف جهان است. به‌عنوان نمونه، بر طبق گزارش در سال ۱۹۷۰ محققان تخمین زده‌اند که از هر دو زن، یک زن قربانی مزاحمت جنسی می‌شود، در این بررسی برای اولین بار محققان به رقم بالای این آمار پی بردند (انارسن، ۲۰۱۱). سالیانه تقریباً ۱۶۰۰۰ مورد شکایت در خصوص مزاحمت جنسی توسط کمیسیون فرصتهای شغلی برابر آمریکا دریافت می‌شود که بیش از یک‌سوم آنها در دادگاهها مطرح می‌شود (انارسن، ۲۰۱۱). همچنین بررسی انجمن صنعتی غرب در سال ۲۰۰۲ نشان داده است که ۵۱ درصد زنان که شاغل هستند قربانی توجه مردان هستند که شامل سوءاستفاده‌های جسمی و متلک‌گوییهای لفظی نسبت به زنان است (فیگنر، ۱۳۸۴). بر اساس آمار کلی ۱.۲ میلیون نفر از زنان آمریکا از انواع تعرض جنسی در اماکن عمومی رنج می‌برند (تایواری، ۲۰۰۷). نظرسنجیهای دیگر در این زمینه نیز درصد بالا را نشان می‌دهند که طبق آن، ۵۰ تا ۶۰ درصد زنان مورد مزاحمت جنسی در محل کار قرار گرفته‌اند. به‌عنوان مثال، طبق یک بررسی تصادفی انجام شده توسط یک افسر نیروی

دریایی که در پایگاه خود در شهر مجاور کالیفرنیا از زنان انجام شده بود، ۸۱ درصد زنان اظهار داشته‌اند که مزاحمت جنسی را تجربه کرده‌اند (تایواری، ۲۰۰۷). شیوع نرخ رفتارهای مزاحمت جنسی در محیط کار ۵۵ درصد یا بالاتر برای زنان در ایالات متحده گزارش شده است (کیمبل، ۲۰۱۲). در سوئیس و بریتانیا دوسوم و در آلمان بیشتر از ۸۰ درصد زنان شاغل از شوخیهای سکسی و یا عکسها و مطالب محرک احساسات جنسی یا خیره نگریستن در محیط کار شکایت کرده‌اند. در هلند به یک‌ششم از زنان در صورت تن دادن به روابط جنسی، وعده مزیت شغلی داده شده است (جاسپرد، ۲۰۰۱).

تعریف مزاحمت جنسی ساده نیست. افراد از آنچه به‌عنوان مزاحمت جنسی یاد می‌شود درک متفاوتی دارند. تعریفهای زیر دیدگاههایی را که نسبت به مزاحمت جنسی وجود دارد به‌صورت جامع‌تری بیان می‌کند؛ کمیسیون «فرصتهای برابر شغلی» ایالات متحده تعریفی از مزاحمت جنسی ارائه داده است که در بیشتر موارد به آن استناد می‌شود و بر اساس آن مزاحمت جنسی عبارت از «برقراری رابطه جنسی بدون رضایت طرف مقابل، درخواست رابطه جنسی و هرگونه رفتار کلامی یا فیزیکی که بار جنسی داشته باشد که موجب ارتقای شغلی یا تهدید برای از دست دادن شغل زنان شود» (سازمان آکو، ۱۹۹۸).

مزاحمت‌های جنسی طیف وسیعی از رفتارها را دربر می‌گیرد که می‌توان آن را تحت مقوله‌های زیر دسته‌بندی کرد:

۱- مزاحمت‌های کلامی: به گفتار شهوانی و گفتار خشونت‌آمیز تقسیم می‌شود. در گفتار شهوانی، مرتکب با مخاطب قرار دادن زن، الفاظی را که متضمن مسائل و معانی جنسی است به زبان می‌آورد، مانند گفتن داستانها، شوخیها و طنزهای جنسی، پرسیدن پرسشهایی در مورد زندگی شخصی یا جنسی افراد، کنایه‌های جنسی در گفتار، اظهارنظر جنسی در مورد ظاهر و لباس و زیبا بودن، ارائه پیشنهاد یا دعوت جنسی ناخواسته و پیشنهاد برای ادامه ارتباط

خارج از فضای کار. امروزه این نوع از مزاحمت جنسی با استفاده از وسایل ارتباطی از قبیل تلفن و اینترنت در جهان و از جمله در ایران در حال افزایش است. در گفتار خشونت‌آمیز مرتکب با مخاطب قرار دادن زن و به‌منظور لذت‌جویی از الفاظ توهین‌آمیز استفاده می‌کند.

۲- مزاحمت‌های غیرکلامی (رفتاری): هر نوع توجه نشان دادن به بدن زن، تظاهر به انجام اعمال جنسی در حضور زن، اجبار به رابطه جنسی، نگاه‌های هیز و شهوت‌آلود، چشم‌چرانی، چشمک زدن، نشان دادن تصاویر نامناسب جنسی.

۳- مزاحمت‌های فیزیکی: لمس کردن ناجور و نامناسب بدن و دست، نوازش کردن، نزدیک شدن زیاد هنگام کار و برخورد جنسی بازور (صادقی، ۲۰۰۹).

مطالعات متعددی درباره آثار و پیامدهای منفی مزاحمت‌های جنسی در محل کار انجام شده است. بر اساس نتایج برخی از این پژوهش‌ها، مزاحمت جنسی به‌صورت منفی بر سلامت روانی تأثیرگذار است که نمونه آن افسردگی و اضطراب است (شنون، ۲۰۰۶). در این صورت مزاحمت جنسی زنان را از تحقق توان بالقوه‌شان بازمی‌دارد تا جایی که بسیاری از آنان در چنین شرایطی ترجیح می‌دهند محیط کار خود را ترک کنند، اما تجربه ناخوشایند محیط کاری تا مدت‌ها ذهن آنها را درگیر می‌سازد. همچنین مزاحمت جنسی مانع شانس زنان برای پیشرفت اقتصادی می‌شود و آنان را درگیر تنش‌های حاصل از مزاحمت جنسی می‌کند که فرد در برخورد با آن مجبور به تن دادن به خواسته یا استعفا می‌شود. البته اگر شغل خود را نیز ترک کند حوادث پیش آمده بر عملکرد او تأثیرگذار خواهد بود و موجب کاهش انگیزه و میل او برای پیشرفت شغلی و درنهایت دلسرد شدن او از پیشرفت می‌شود. علاوه بر آن مزاحمت جنسی نهایتاً موجب آسیب شدید اقتصادی زنان به‌عنوان یک گروه اجتماعی به علت ترک کار می‌شود و موجب غیبت و انزوا زنان می‌شود (کریستا، ۱۹۸۶).

با عنایت به تحولات عظیم و متعدد در عرصه‌های مختلف اجتماعی و سیاسی مرتبط با زنان، افزایش سطح تحصیلات زنان و رشد روزافزون کمی و کیفی آنان در مراکز آموزشی

و همچنین رشد رو به فزونی حضور زنان در عرصه‌های اقتصادی که حدود ۶۴ درصد از فعالان اقتصادی جهان و حدود ۱۷ درصد از فعالان اقتصادی ایران را تشکیل می‌دهند (مرکز آمار ایران، ۲۰۱۶) ضروری به نظر می‌رسد که زنان نیازمند محیطی ایمن برای فعالیت باشند؛ اما مسئله اشتغال زنان تبعات فراوانی دارد که مهم‌ترین آن ناامنی در محیط‌های شغلی و مزاحمت جنسی در محیط کار است که به اشکال گوناگون در محیط کار برای جامعه زنان وجود دارد از جمله شیوه‌های مدرن خشونت‌های جنسی در جهان معاصر، تهدید و تحقیر جنسی، مزاحمت جنسی در محیط کار و ... را می‌توان نام برد. آنچه قابل تأمل است، شیوع و بروز شیوه‌های مدرن خشونت در جهان معاصر و پیامدهای روانی و اجتماعی این پدیده بر بازماندگان است. سکوت زنان در برابر مزاحمت‌های جنسی، به دلایلی نظیر شرم، ترس از سرزنش و عدم حمایت نهادهای اجتماعی موجب نبود آمارهای دقیق مربوط به مزاحمت جنسی می‌شود. این پدیده عمده‌تاً جمعی مبین وضعیتی است که مناسبات قدرت و بی‌قدرتی را به نمایش می‌گذارد (رگینز، ۱۹۹۲).

یکی از محیط‌های کاری که در آن کارکنان زن و مرد ارتباط نزدیکی با هم دارند مراکز درمانی است. مراکز درمانی از جمله بیمارستانها، جزء مراکز کاری هستند که شرایط ویژه و متفاوت کاری دارند. از جمله می‌توان به ساعات کاری اشاره کرد که کارکنان زن و مرد در شیفت‌های صبح و عصر و شب با توجه به نیازهای شغلی باهم در ارتباط‌اند و همچنین وجود ارتباط عاطفی نزدیک بین پرسنل به علت ویژگیهای شغلی‌شان می‌تواند شرایط را برای ایجاد مزاحمت جنسی از جانب کارکنان مرد و تجربه مزاحمت جنسی از جانب کارکنان زن به وجود آورد.

از این‌رو، پژوهش حاضر با هدف بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر تجربه مزاحمت جنسی زنان در محیط کار، تلاش خواهد کرد تا به صورت کامل‌تر، ابعاد سه‌گانه مثلث جرم (بزه‌کار، بزه دیده، محیط) را به‌طور هم‌زمان مورد بررسی قرار داده تا بتواند تجربیات زنان شاغل در بیمارستانهای شهر کرج از مزاحمت‌های جنسی را مورد بررسی قرار دهد. از یک سو شرایط و

فضای کاری مراکز درمانی و بیمارستانها که ارتباط نزدیک و گاهی عاطفی بین کارکنان زن و مرد در ساعات شبانه‌روزی را ایجاد می‌کند و از سوی دیگر کم‌توجهی پژوهشگران داخلی به مسئله مزاحمت‌های جنسی در محل کار به‌طور کلی و در بیمارستانهای کشور به‌طور خاص، می‌تواند نشان‌دهنده اهمیت و ضرورت مطالعه این موضوع به‌عنوان یک مسئله اجتماعی و سازمانی و از دیدگاهی جامعه‌شناختی باشد. به نظر می‌رسد شناخت عواملی که زمینه بروز مزاحمت جنسی را افزایش می‌دهد، گامی مهم و اساسی در پیشگیری از تجربه مزاحمت جنسی در محیط کار به‌ویژه در مورد زنان شاغل در مراکز بهداشتی و درمانی است. نوشتار حاضر قصد دارد به عوامل پیش‌بینی‌کننده در بروز مزاحمت جنسی در محیط کار از طریق مطالعه تجارب مزاحمت جنسی زنان بپردازد.

پیشینه تجربی

پژوهشهای خارجی متعدد و داخلی اندکی در زمینه مزاحمت جنسی زنان در محل کار انجام شده است که مروری گذرا بر برخی از مهم‌ترین آنها، می‌تواند موجب فهم دقیق‌تر از این پدیده شود.

(مکوندی، ۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر آزار جنسی و استرس شغلی بر بروز رفتار غیر کارکردی کارکنان با توجه به نقش واسطه‌ای تنیدگی شغلی (مورد مطالعه: کارکنان بخش بهداشت و درمان استان خوزستان)» به مطالعه تأثیر آزار جنسی بین کارکنان زن پرداخته است. جامعه آماری در این پژوهش خانمهای شاغل در چهار بیمارستان در جنوب و شمال و مرکز استان و نمونه آماری شامل ۲۷۰ نفر بوده‌اند. پژوهش حاضر نوعی پژوهش میدانی و توصیفی بود و برای گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه، بررسی اسناد و مدارک و داده‌ها و مصاحبه استفاده شده است. یافته‌ها نشان داد آزار جنسی در محل کار رابطه مستقیم با استرس کاری دارد و استرس کاری رابطه مستقیم با کارکرد ضعیف کارکنان زن دارد.

(ریاحی، ۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان «انواع و ابعاد مزاحمت‌های خیابانی تجربه‌شده و مقابله فردی با آن، در میان دانشجویان دختر دانشگاه مازندران» به مطالعه عوامل تأثیرگذار (مانند گروه سنی، پایگاه اقتصادی- اجتماعی و مقابله فردی) بر انواع و ابعاد مزاحمت‌های خیابانی تجربه‌شده توسط دختران پرداخته‌اند. جامعه آماری در این پژوهش، کلیه دانشجویان دختر دانشگاه مازندران، حجم نمونه ۳۶۲ نفر و ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه بود. یافته‌های این پژوهش نشان داد که بالاترین میزان تجربه مزاحمت خیابانی توسط پاسخگویان در سه ماه گذشته، به ترتیب شامل ابعاد مزاحمت غیرفیزیکی، متلک‌پراکنی، مزاحمت فیزیکی و پیشنهاد و تهدید جنسی بوده است و همچنین بیشترین انواع تجربه‌شده مزاحمت‌های خیابانی در این ابعاد، به ترتیب شامل بوق زدن با وسیله نقلیه (۸۹/۱ درصد)، حرف‌های نامناسب (متلک) (۲۸/۱ درصد)، تنه زدن (۲۱/۹ درصد) و حرف‌های توهین‌آمیز و درخواست‌های صریح جنسی (۲۰/۴ درصد) بوده است. همچنین مزاحمت‌های فیزیکی و تهدیدها و پیشنهاد‌های جنسی شیوع کمتری داشتند.

(خوراسگانی، ۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان «چگونگی آزار جنسی زنان در محیط کار» به مطالعه احساس ناامنی زنان در محیط کار با استفاده از رهیافت کیفی پرداخته است. در این راستا با ۲۰ نفر از زنان شاغل در شهر اصفهان مصاحبه شده است. روش‌شناسی پژوهش حاضر روش‌شناسی کیفی بود و از تکنیک مصاحبه عمیق و نیمه‌ساخت‌یافته، مشاهده، مشاهده مشارکتی و برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از نظریه داده بنیاد استفاده شد. یافته‌های به‌دست‌آمده در قالب شرایط علی، استراتژی‌ها و پیامدها شامل: محیط کار، سبک زندگی، شگردهای مواجهه و فرسایش روانی و شغلی ارائه شدند. محیط کار و سبک زندگی تجلی رفتاری جنسیت‌زده و نمای ظاهری باورها و کلیشه‌های جنسی و قدرت نامتوازن از شرایط علی مهم اثرگذار در به وجود آمدن مسئله ناامنی زنان در محیط کار بودند.

(لاریجانی، ۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان «آزار جنسی زنان در محیط کار تهدید بر

امنیت اجتماعی» به مطالعه آزار جنسی زنان با به‌کارگیری روش تحقیق کیفی پرداخته است. یافته‌های این تحقیق بر اساس مصاحبه‌های عمیق با ۸۲ زن شاغل ۲۱ تا ۳۷ ساله در شهر تهران به‌دست آمده و به سه عنصر ویژگیهای مجرمان، قربانیان آزار جنسی و محیط‌های وقوع آزار جنسی و کمبود نظارت بر آنها پرداخته‌اند. در ادامه نیز نقش پلیس زن را در کشف جرائم خاموش علیه زنان و پیش‌گیری از آنها بررسی کرده‌اند. نتایج حاصل از بررسی‌های کیفی نشان داد که قربانیان آزار جنسی عمدتاً زنان جوان و تحت سلطه‌ای هستند که از سوی رؤسا و مردان دارای قدرت و منزلت بالاتر مورد آزار جنسی واقع می‌شوند. آنان بیشتر در بخش‌های خصوصی فاقد نظارت و کنترل مورد آزار واقع شده‌اند. حضور پلیس زن و حمایت از زنان شاغل و اصلاح رویه‌های شکایتهای قانونی می‌تواند گام‌های مهمی برای کاهش آزار جنسی و ایجاد امنیت در محیط کار باشد.

(نیلسن، ۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان «آزار و اذیت جنسی در کارهای پرستاری؛ دلایل و پیامدها (مطالعه کیفی)» تأثیر آزار و اذیت جنسی از جانب بیماران مرد بر پرستاران زن را مورد بررسی قرار داده است. این مطالعه به دنبال یک رویکرد کیفی اکتشافی بر اساس مصاحبه‌های گروهی با ۳۹ پرستار بوده است. مصاحبه‌ها نشان داد که آزار و اذیت جنسی یک پدیده پیچیده و چندوجهی است و اغلب معضلات را در کار روزانه ایجاد می‌کند. درعین‌حال، آزار و اذیت جنسی یک تابو است. مدیران اجرایی و نمایندگان ایمنی در این مطالعه اغلب از فرکانس و تأثیر این‌گونه رفتارها بر کارکنان، آگاهی ندارند. با توجه به این مطالعه در محلهای کار به‌ندرت سیاستهایی برای مدیریت و یا جلوگیری از آزار جنسی یا رفتار جنسی نامناسب وجود دارد.

(کامارگو، ۲۰۱۷) پژوهشی با عنوان «آزار و اذیت در محیط کار» و با هدف مطالعه تأثیرات آزار و اذیت در جامعه آماری کارکنان زن بخش‌های رادیولوژی در ایالات متحده انجام داده‌اند. نمونه این پژوهش ۱۵۶۹ نفر رادیولوژیست بوده است. ابزار جمع‌آوری داده در این

پژوهش پرسشنامه بوده است که از طریق ایمیل برای نمونه‌ها ارسال شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که ۲۹ درصد از زنان تجربه آزار و اذیت جنسی داشته‌اند و بین آزار و اذیت با روان‌رنجوری و نیز اضطراب رابطه مثبت وجود دارد. علاوه بر این، ۶۲ درصد از زنان، تمایل کمی برای اظهار و گزارش کردن تجربه آزار و اذیت دارند.

(جوپز، ۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان «آزار و اذیت جنسی در محیط کار» به تحلیل آزار جنسی و نتایج ویرانگر و مخرب آن در محیط کار پرداخته است. این پژوهش شامل دو بخش است. ابتدا از روش تحلیل محتوا برای اطلاعات سازمانی استفاده شده است که با استفاده از مدل فعالیتهای روزمره تحلیل شده است و سپس از روش کیفی برای دریافت اطلاعات افراد استفاده کرده است. نتایج نشان داد که در سازمانهای رسمی و غیررسمی شاهد آزار جنسی زنان هستیم. میزان آزار جنسی در محیط کار با توجه به قدرت افراد و نبود امنیت شغلی به علت هرج و مرج در سازمانها نوسان دارد که این شرایط بر اقلیتهای قومی تأثیر بیشتری می‌گذارد و به موجب آن به افراد و سازمان، به علت تضعیف هنجارهای سازمان آسیب می‌رسد.

(زهاری، ۲۰۱۲) پژوهشی با عنوان «پیش‌بینی تأثیر آزار و اذیت جنسی بر رضایت شغلی و استرس کار در میان زنان کارمند» انجام داده است که طی آن به بررسی موضوع در بین ۱۴۲۳ نفر از کارکنان زن در سه دانشگاه (دره، کلانگ، مالزی) با ابزار پرسشنامه پرداخته و چهار موضوع؛ تجربه آزار و اذیت جنسی، رضایت شغلی، استرس کاری و اطلاعات پاسخ‌دهندگان را مطالعه کرده است. نتایج نشان داد که بیش از نیمی از زنان نمونه در کمتر از پنج سال تجربه کاری خویش، شاهد آزار جنسی بوده و این تجربه رابطه معناداری با رضایت شغلی و استرس دارد.

(چمبرلین، ۲۰۰۸) در پژوهشی با عنوان «آزار و اذیت جنسی در محیط سازمانی» به بررسی تأثیر قدرت کارگر، فرهنگ محیط کار و ترکیب جنسیتی بر آزار جنسی در اوهایو

پرداخته است. این مطالعه با استفاده از ابزار پرسشنامه و برای پاسخ‌گویی به این پرسش که آیا با استفاده از ویژگی‌های سازمانی، می‌توان سه شکل متفاوت از آزار و اذیت جنسی (نگاه سنگین، متلک، رفتار غرض‌ورزانه) را بررسی کرد، صورت گرفته است. یافته‌ها نشان داد که آزار و اذیت جنسی تحت تأثیر ویژگی‌های سازمانی است، چنان‌که زنان با سابقه کاری بیشتر در یک سازمان، آزار و اذیت جنسی کمتری را تجربه می‌کنند.

(نواح، ۲۰۰۸) پژوهشی با عنوان «آزار جنسی زنان در محیط کار در نیجریه» انجام داده است. این مطالعه با ابزار مصاحبه ساخت‌یافته و در بین یک نمونه ۱۷۰ نفری که به صورت تصادفی انتخاب شده بودند، صورت گرفته است. نتایج نشان داد که اکثر پاسخگویان، تجربه آزار جنسی از سوی رؤسا و کارمندان سطوح بالاتر از خود را داشته‌اند. این تجربه‌ها شامل اغوای کارمند با هدف رابطه نامشروع، تهدید برای رابطه و نیز ژستهای مرتبط با آن است. بیشتر پاسخگویان ترجیح می‌دادند که از فرد سوءاستفاده‌گر دوری کنند و آزار جنسی را گزارش نکنند.

(چادهوری، ۲۰۰۷) به بررسی «تجربیات آزار جنسی کارمندان زن بخش بهداشت در چهار بیمارستان در کلکته هند» پرداخته است. این پژوهش، مطالعه‌ای اکتشافی بوده که در بین ۱۳۵ زن کارمند بخش بهداشت انجام شده است. این زنان شامل پزشکان، پرستاران، دستیاران مراقبت‌های بهداشتی، کارمندان اداری و دیگر کارمندان غیرپزشکی بودند که در دو بیمارستان خصوصی و دو بیمارستان عمومی در بنگال غربی کار می‌کردند. یافته‌ها نشان داد زنانی که تجربه آزار جنسی داشتند، از شکایت کردن از فرد مزاحم به خاطر ترس از دست دادن شغل، داغ‌ننگ خوردن و بی‌اطلاعی از کانال‌های رسمی برای گزارش دادن و جبران، اکراه داشتند. نتایج این پژوهش دربرگیرنده تجربیات آزار جنسی، عدم توازن قدرت و هنجارهای جنسیتی و نیاز به توانمندسازی زنان و آگاهی بخشی به آنان برای جبران خسارت وارده بوده است.

در جمع‌بندی پیشینه تجربی می‌توان گفت که پژوهشگران داخلی توجه اندکی به مسئله مزاحمت‌های جنسی علیه زنان (به‌طور عام) و تجربه زنان از مزاحمت جنسی در محیط کار (به‌طور خاص) داشته‌اند و لذا هر پژوهشی در این خصوص، شاید بتواند به رشد ادبیات نظری موجود کمک نماید. پژوهش‌های خارجی توجه بسیار گسترده‌تری به موضوع داشته و آن را به اشکال کیفی و کمی و در بین نمونه‌های مختلف و با نظریه‌های گوناگون (از جمله نظریه فعالیت‌های روزمره) بررسی کرده‌اند که علیرغم ارزشمندی فوق‌العاده نتایج به‌دست‌آمده، به علت تفاوت شدید فضای فرهنگی - اجتماعی آن کشورها با ایران، تعمیم یکسره و کلی آن نتایج، به‌دوراز منطق علمی است. از این‌رو، با عنایت به رشد روزافزون زنان شاغل در محیط‌های کاری دولتی و خصوصی و در راستای غنی‌سازی ادبیات موجود در زمینه مزاحمت‌های جنسی در محل کار در داخل کشور و شناسایی مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر تجربه مزاحمت جنسی زنان، پژوهش حاضر بر آن است تا با به‌کارگیری روش کمی، تجربه زنان شاغل از مزاحمت جنسی را در ابعاد گوناگون آن (شامل ویژگی‌های مرتکبین، قربانیان و محل کار) موردبررسی میدانی قرار دهد.

چارچوب نظری

در نیمه قرن بیستم یک چارچوب نظری متمرکز بر جرم و جنایت با توجه به همپوشانی مجرم و قربانی در یک موقعیت خاص که فرصت را در زمینه ایجاد جرم فراهم می‌کند ظاهر شد. این چارچوب متشکل از چندین تئوری درهم‌تنیده اما متمایز، از جمله نظریه فعالیت روزمره است. نظریه فعالیت‌های روزمره به علت توجه به موقعیت خاص و همپوشانی مجرم و قربانی قابل توجه است و به همین علت نام تئوری فعالیت روزمره را به خود اختصاص داده است (ویلکوس، ۲۰۱۶).

دیدگاه فعالیت عادی یا روزمره که توسط لاری کوهن و مارکوس فلسن (۱۹۷۹) توسعه

یافت و اساساً به‌عنوان نگاهی عملیاتی به جرم تلقی می‌شد، به معروفیت رسید و به نظریه‌ای معروف و شاخص در دهه ۱۹۸۰ تبدیل شد. یکی از دلایل این معروفیت، ارتباط ساده آن در بزهدیده‌شناسی و رهیافت نوین اکولوژیکی ممانعت از جرم بود. باین‌همه دلیل اصلی، تجدید حیات مفروضات در مورد سرشت انسانها به‌عنوان انسان بود. به‌هرحال نظریه فعالیت عادی، به‌روشنی مشارکت مهم در عرصه جرم‌شناسی تلقی می‌شد (مک شین و همکاران، ۲۰۱۴).

همگام با تغییرات اجتماعی و تغییر در فعالیت‌های روزمره، فرصت جرم نیز تغییر می‌کند. طی تغییراتی اجتماعی که بعد از جنگ جهانی دوم در جوامع به وجود آمد، منجر به وقوع فعالیت‌های روزمره درجایی دورتر از خانه شده و با توجه به افزایش شمار زنان شاغل، فرصت‌های بزرگ‌تری برای جرم به وجود آمده است و فعالیت‌های روزمره موجب می‌شود تا بزهکاران (مردان) و بزه دیدگان (زنان) به ارتباط با یکدیگر برسند و نوعی همگرایی برای مجرمان انگیزه‌دار، اهداف مناسب و نبود نگهبان ایجاد شود (مک شین و همکاران، ۲۰۱۴).

بنا به نظر فلسن (۲۰۰۲) حذف هریک از عوامل سه‌گانه که مثلث وقوع جرم را تشکیل می‌دهند، می‌تواند جلوی ارتکاب جرم را بگیرد. باین‌همه اگر تمام عوامل حاضر باشند (و حتی یکی از عوامل قوی‌تر باشد)، احتمال اینکه جرم (مزاحمت جنسی علیه زنان) اتفاق افتد بیشتر است (مک شین و همکاران، ۲۰۱۴).

نظریه فعالیت‌های روزمره اساساً چنین می‌گوید که حجم جرائم در ارتباط با سرشت الگوهای روزمره تعاملها و همکنش‌های اجتماعی است. همگام با تغییر الگوی همکنش‌های اجتماعی، شمار جرائم نیز تغییر می‌کند. کوهن و فلسن این مسئله را از کار آموس هاوولی (۱۹۵۰) که نظریه‌ای عمومی از اکولوژی انسان طراحی کرده بود، گرفته بودند. هاوولی بر سرشت فعالیت‌های عادی به‌عنوان بخش اساسی از زندگی روزمره تأکید می‌کرد. فعالیت عادی به معنای هر فعالیت اجتماعی عادی است که برای برآوردن نیازهای پایه‌ای و اساسی انجام می‌پذیرد. مثال‌های آن شامل کار رسمی، دنبال تفریح بودن، محل سکونت یافتن، تربیت فرزند،

خرید و خواب است. زمانی که تغییر اجتماعی، این فعالیت عادی را مانع می‌شود، یا آن را تغییر می‌دهد، نابسامانی اجتماعی ممکن است روی دهد. نظریه فعالیت‌های روزمره را با تأکیدش بر نابسامانی اجتماعی و اکولوژی، می‌توان به‌عنوان دنباله‌ای از کار مکتب شیکاگو دانست (مک شین و همکاران، ۲۰۱۴).

نظریه کوهن و فلسن دارای سه حوزه عمده تأکید برای یک حادثه مجرمانه یا با احتمال بیشتر، یک حادثه بزه دیدگی است. نخست، آنها می‌گفتند که یک «مجرم انگیزه‌دار» باید وجود داشته باشد. با این‌همه آنها به این نکته توجه خاص و ویژه نداشتند. درحالی‌که نظریه‌های جرم‌شناختی موجود، همگی بر مسئله مجرم و تأثیراتی که او را به ارتکاب جرم وامی‌دارد تمرکز دارند. کوهن و فلسن در پی بررسی دیگر اجزای این پازل بودند. دوم، آنها بر این باور بودند که «هدفی مناسب» باید موجود باشد یعنی چیزی که ارزش ربودن و بردن داشته باشد یا ظاهر آن چنین ارزشی را دارا باشد. سوم، «نبود توان نگرهبانی» نیز باید وجود داشته باشد، یعنی مانعی بر سر راه انجام جرم وجود نداشته باشد (بن، ۲۰۰۲).

نمودار (۱) عوامل مؤثر در وقوع جرم بر طبق نظریه فعالیت‌های روزمره



روش

این پژوهش به دنبال بررسی دیدگاه و نظرات کارکنان زن شاغل در بیمارستان درزمینه تجربه مزاحمت جنسی است و به روش پیمایش انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش تمامی زنان شاغل در بیمارستانهای دولتی، نیمه‌دولتی و خصوصی شهر کرج (۲۷۵۰ نفر) بودند که در زمان گردآوری داده‌ها (بهار ۱۳۹۶)، به‌طور رسمی یا قراردادی در یکی از پستهای کارمندی یا کارگری در این بیمارستانها، شاغل بوده‌اند. تعداد ۴۰۰ نفر از زنان شاغل با استفاده از نمونه‌گیری دومرحله‌ای (مرحله اول خوشه‌ای و مرحله دوم تصادفی طبقه‌بندی شده متناسب با حجم) به‌عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند.

در پژوهش حاضر، بر اساس چارچوب نظری، متغیرهای «حضور فاعل انگیزه‌دار»، «تشخیص داده شدن به‌عنوان هدف مناسب» و «فقدان محافظت» به‌عنوان متغیرهای مستقل در نظر گرفته شدند و اثرات آنها بر متغیر وابسته (میزان تجربه مزاحمت جنسی توسط زنان در محیط کار) بررسی شده است.

- **میزان تجربه مزاحمت جنسی توسط زنان در محیط کار:** بر اساس تعریف کمیسیون فرصتهای برابر شغلی (اکو)، مزاحمت جنسی عبارت است از اظهارات جنسی ناخوشایند، تقاضا برای موافقت با عمل جنسی و سایر رفتارهای کلامی و بدنی که ماهیت جنسی دارند در زمانی که شرط استخدام به پذیرش این رفتار یا عدم پذیرش آن وابسته باشد، یا هنگامی که این رفتار مقدار زیادی با موفقیت کاری تداخل داشته باشد یا باعث به وجود آمدن یک محیط کاری مرعوب‌کننده، خصمانه یا ناخوشایند شود؛ بنابراین تعریف، مزاحمت جنسی موارد زیر را در برمی‌گیرد؛ پیشنهادهای مکرر و یک‌طرفه لفظی یا جنسی، متلک پراندن، اظهارنظرهای موهن و تلویحات جنسی یا اشاره‌های تبعیض‌آمیز جنسی که توسط شخصی در محیط کار صورت می‌گیرد و برای شخص مخاطب،

آزاردهنده باشد یا باعث احساس خطر، حقارت، یا رنج در مخاطب شود، یا در انجام کار او اختلال ایجاد کند، امنیت شغلی او را به خطر اندازد، یا در محیط کار فضای مرعوب‌کننده ایجاد کند (فیگنر، ۲۰۰۴).

به منظور عملیاتی کردن میزان تجربه مزاحمت جنسی توسط زنان در محیط کار، این متغیر در دو بعد مزاحمت‌های کلامی (دارای دو مؤلفه متلک‌پرانی و پیشنهاد جنسی) و غیرکلامی (دارای دو مؤلفه فیزیکی و غیرفیزیکی) مورد سنجش قرار گرفته است. سپس با کمک برخی پژوهش‌های پیشین (آنیل^۱، ۱۹۹۷ و فیتزگرا^۲، ۱۹۹۵ و السون^۳، ۲۰۰۳) گویه‌هایی طراحی شد و مقیاس ۳۰ گویه‌ای مزاحمت جنسی محل کار ساخته شد. از پاسخگویان تقاضا شد تا انواع مزاحمت‌های جنسی کلامی (۲۱ گویه) نظیر تعریف جوک‌های بی‌ادبانه و جنسی، تعریف از اندام و زیبایی، نشان دادن عکس و فیلم مستهجن و ... و غیرکلامی (۹ گویه)، نظیر تنه زدن، نگاه هیز و خیره، تعرض در مکان خلوت و... توسط همکاران مرد را که طی شش ماه گذشته تجربه کرده‌اند را مشخص کنند. گویه‌ها در سطح سنجش ترتیبی و به صورت لیکرتی، با گزینه‌های پنج‌گانه همیشه تا هرگز سنجیده شده و کسب نمرات بالاتر، به معنای تجربه میزان بالاتری از مزاحمت جنسی توسط پاسخگو بوده است.

- **میزان حضور فاعل بانگیزه:** در این پژوهش برای تبیین تجربه مزاحمت جنسی، متغیر مستقل میزان حضور فاعل بانگیزه از نظریه فعالیتهای روزمره برگرفته شده است که مطابق آن، انگیزه می‌تواند موجب عملی شدن جرم توسط مجرم شود. برای عملیاتی‌سازی حضور فاعل بانگیزه در محیط کار از یک مقیاس ۱۵ گویه‌ای استفاده شده است که شامل ۹ گویه دموگرافیک (سن، تحصیلات، وضعیت تأهل، موقعیت شغلی و درآمد) و ۶ گویه ویژگی‌های شخصیتی مردان (سابقه انحرافات جنسی و مصرف ماهواره) بوده است.

1. Anil
2. Fitzgerald
3. Olson

گویه‌های این مقیاس نیز در سطح سنجش ترتیبی و با استفاده از طیف لیکرت (پنج گزینه‌ای) سنجش شده‌اند که کسب نمرات بالاتر به منزله حضور همکاران مرد دارای انگیزه بالا برای ارتکاب مزاحمت جنسی در محل کار توسط زنان پاسخگو بود.

- **میزان تشخیص داده شدن به‌عنوان هدف مناسب:** مطابق نظریه فعالیت‌های روزمره، علاوه بر فاعل با انگیزه برای عملی شدن جرم، باید هدف مناسب نیز وجود داشته باشد. برای عملیاتی‌سازی متغیر میزان تشخیص داده شدن به‌عنوان هدف مناسب در محیط کار، از یک مقیاس ۲۵ گویه‌ای استفاده شده است که ۱۴ گویه مربوط به ویژگی‌های دموگرافیک (سن، تحصیلات، وضعیت تأهل، موقعیت شغلی، درآمد، داشتن فرزند و وضعیت سرپرست خانوار) و ۱۱ گویه در خصوص ویژگی‌های رفتاری و ظاهری زنان (وضعیت پوشش، وضعیت مذهبی بودن، توجه به پوشش و آرایش، توجه به وضع ظاهری و اندام و واکنش به همکاران مرد) طراحی شده بود. گویه‌ها در سطح سنجش ترتیبی و به‌صورت لیکرتی (سه گزینه‌ای) اندازه‌گیری شده و کسب نمرات بالاتر، به‌منزله مناسب‌تر بودن وی به‌عنوان هدفی برای مزاحمت جنسی توسط فاعل انگیزه‌دار بود.

- **فقدان محافظت:** بر اساس نظریه فعالیت‌های روزمره و به‌عنوان ضلع سوم مثلث وقوع جرم، علاوه بر وجود هدف مناسب و فاعل انگیزه‌دار، فقدان یا ضعف کنترل و محافظت (نبودن نگاهبان و مراقب) نیز ضروری است. برای عملیاتی‌سازی این متغیر از یک مقیاس ۳۳ گویه‌ای (دارای دو بعد فقدان محافظت شخصی و سازمانی) استفاده شده است که شامل ۱۷ گویه برای سنجش فقدان محافظت شخصی (۱۱ گویه واکنش به همکاران مرد و شش گویه ارتباط کاری با همکاران مرد) و ۱۶ گویه برای سنجش فقدان محافظت سازمانی (۳ گویه استخدام کارکنان و ۱۳ گویه کنترل کارکنان) بوده است. گویه‌ها در سطح سنجش ترتیبی و به‌صورت لیکرتی، با گزینه‌های پنج‌گانه همیشه تا هرگز سنجیده شده و کسب نمرات بالاتر توسط پاسخگو، به معنای وجود محافظت ادراک‌شده بالاتر توسط وی در محل کار بود.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی

نتایج حاصل از توصیف داده‌های تحقیق بیانگر آن است که در مجموع، نزدیک به ۸۰ درصد از پاسخگویان، کمتر از ۴۰ سال سن دارند و نزدیک به همین نسبت، دارای تحصیلات دانشگاهی (از فوق‌دیپلم تا دکتری) هستند. درآمد ماهیانه نزدیک به دوسوم از پاسخگویان (۶۴/۸ درصد) کمتر از ۳ میلیون تومان بوده و حدود ۹۰ درصد آنان، کمتر از ۱۰ سال سابقه کاری داشته‌اند و دوسوم آنها به‌طور قراردادی استخدام شده بودند. به لحاظ وضعیت تأهل، بیش از نیمی از زنان پاسخگو مجرد (۲۵/۳ درصد)، مطلقه (۱۱ درصد)، دور از همسر (۷/۲ درصد)، متارکه کرده (۵ درصد) یا بیوه (۴/۳ درصد) بوده‌اند که حاکی از سهم بالای زنان شاغل فاقد همسر در بیمارستانهای موردبررسی است. همچنین، ۲۱/۳ درصد از زنان، سرپرست خانوار خود بوده و دوسوم آنها، بین ۴ تا ۸ ساعت در روز مشغول کار بوده‌اند و به همین نسبت نیز شیفت کاری چرخشی (روزانه و شبانه) داشته‌اند.

از لحاظ نوع پوشش در محل کار، حدود ۷۰ درصد از زنان پاسخگو مانتوی فرم معمولی (نه گشاد نه تنگ) می‌پوشیدند و تقریباً به همین نسبت، به لحاظ مذهبی خود را بینابین (نه مذهبی نه غیرمذهبی) ارزیابی کرده بودند. همچنین، ۴۰/۵ درصد از پاسخگویان بین ۱۰ تا ۳۰ دقیقه و حدود یک‌چهارم آنها بیشتر از ۳۰ دقیقه قبل از حرکت به سوی محل کار، برای انجام آرایش و آماده شدن وقت صرف می‌کردند. علاوه بر این، به عقیده زنان پاسخگو اکثر همکاران مرد، سریالهای ماهواره‌ای را تماشا می‌کنند (۸۷ درصد) و بیش از سه‌چهارم آنان، در مورد مسائل شخصی و خصوصی همکاران زن کنجکاو بوده، کمتر از ۱۰ درصد آنها سابقه مصرف مشروبات الکلی داشته و حدود ۲۳ درصد آنها مرتکب مزاحمت جنسی شده و به همین نسبت به همسران خود خیانت کرده بودند.

با توجه به یافته‌های جدول (۱)، در مجموع ۱۵/۹ درصد از زنان در محل کار در حد زیاد (همیشه و اغلب) مزاحمت جنسی کلامی را تجربه کرده‌اند؛ در حالی که ۳۶/۹ درصد از آنان هرگز و ۳۰/۳ درصد نیز به‌ندرت این نوع مزاحمت را تجربه کرده بودند. همچنین، در مجموع ۱۸/۶ درصد از این زنان، در حد زیاد (همیشه و اغلب) مورد مزاحمت جنسی غیرکلامی همکاران مرد در محل کار قرار گرفته‌اند؛ در حالی که ۲۹/۳ درصد از آنان هرگز و ۴۲/۹ درصد نیز به‌ندرت مورد این نوع مزاحمت قرار داشته‌اند. در نهایت، نگاهی به داده‌های مربوط به متغیر مزاحمت جنسی کل نشان می‌دهد که حدود یک‌سوم (۳۳/۱ درصد) از زنان شاغل در بیمارستانهای شهر کرج، هرگز هیچ‌گونه مزاحمت جنسی در محل کارشان را تجربه نکرده‌اند؛ در حالی که بقیه زنان (۶۶/۹ درصد)، به میزان مختلفی (از به‌ندرت تا همیشه) تحت چنین آزارها و مزاحمت‌های جنسی از سوی همکاران مرد خود قرار داشته‌اند.

جدول (۱) میزان تجربه مزاحمت جنسی تجربه‌شده در محل کار به تفکیک ابعاد

هرگز		به‌ندرت		گاهی اوقات		اغلب		همیشه		انواع مزاحمت جنسی
								%	f	
۹/۳۶	۱۴۶	۳/۳۰	۱۲۰	۹/۱۶	۶۷	۶/۹	۳۸	۳/۶	۲۵	مزاحمت جنسی کلامی
۳/۲۹	۱۱۷	۹/۴۲	۱۷۱	۳/۹	۳۷	۸/۱۱	۴۷	۸/۶	۲۷	مزاحمت جنسی غیرکلامی
۱/۳۳	۱۳۲	۶/۳۶	۱۴۶	۱/۱۳	۵۲	۷/۱۰	۴۳	۶/۶	۲۶	مزاحمت جنسی (کل)

آزمون همبستگی بین متغیرهای زمینه‌ای و مستقل با متغیر وابسته

مطابق داده‌های جدول (۲)، متغیرهای میزان تشخیص داده شدن به‌عنوان هدف مناسب ($r=0/487$)، سن ($r=-0/446$) و حضور فاعل انگیزه‌دار ($r=0/432$) به ترتیب قوی‌ترین همبستگی معنادار را با متغیر تجربه مزاحمت جنسی داشته‌اند. این در حالی است که متغیرهای درآمد ($r=0/116$)، فقدان محافظت ($r=0/160$) و تحصیلات ($r=0/174$) به ترتیب دارای ضعیف‌ترین همبستگی با مزاحمت جنسی بوده‌اند. همچنین، همبستگی معناداری بین رتبه شغلی با تجربه مزاحمت جنسی مشاهده نشد. علاوه بر شدت رابطه، نگاهی به جهت رابطه بین متغیرهای مذکور نشان می‌دهد که متغیرهای سن و سابقه کاری، رابطه منفی با تجربه مزاحمت جنسی داشته‌اند؛ درحالی‌که مابقی متغیرها، دارای رابطه مثبت با تجربه مزاحمت جنسی بوده‌اند.

جدول (۲) آزمون همبستگی تجربه مزاحمت جنسی با متغیرهای زمینه‌ای و مستقل

متغیر	مزاحمت جنسی کلامی	مزاحمت جنسی غیر کلامی	مزاحمت جنسی کل
رتبه شغلی	-۰/۰۳۸	-۰/۰۱۴	-۰/۰۲۹
درآمد	۰/۱۰۸*	۰/۱۲۸*	۰/۱۱۶*
تحصیلات	۰/۱۷۹**	۰/۱۵۷**	۰/۱۷۴**
سن	-۰/۴۴۴**	-۰/۴۲۴**	-۰/۴۴۶**
سابقه کاری	-۰/۳۴۲**	-۰/۳۳۰**	-۰/۳۴۴**
هدف مناسب	۰/۴۹۹**	۰/۴۴۲**	۰/۴۸۷**
فاعل انگیزه‌دار	۰/۴۴۶**	۰/۳۹۰**	۰/۴۳۲**
فقدان محافظت	۰/۱۵۵**	۰/۱۶۷**	۰/۱۶۰**

* $p > 0/05$

** $p > 0/01$

آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه

رگرسیون چندگانه تبیین‌کننده میزان تجربه مزاحمت جنسی

داده‌های جدول شماره (۳) حاکی از آن است که سه متغیر وارد شده در مدل رگرسیون خطی چندگانه (متغیرهای مستقل مستخرج از نظریه فعالیت‌های روزمره، شامل؛ فاعل انگیزه‌دار، هدف مناسب و فقدان محافظت) در سطح نسبتاً قوی با متغیر وابسته (میزان تجربه مزاحمت جنسی توسط زنان شاغل در بیمارستانهای شهر کرج) همبستگی دارند ($R=0/573$). ضریب تعیین نیز نشان می‌دهد که حدود ۳۳ درصد از تغییرات «میزان تجربه مزاحمت جنسی» توسط سه متغیر مذکور تبیین شده و قابل پیش‌بینی است. همچنین مشخص شده است که هر سه متغیر وارد شده در مدل رگرسیونی (میزان تشخیص داده شدن به‌عنوان هدف مناسب، میزان حضور فاعل انگیزه‌دار و فقدان محافظت) با «تجربه مزاحمت جنسی» ارتباط معناداری داشته‌اند و بر اساس مقدار ضریب استاندارد شده بتا، متغیر حضور فاعل انگیزه‌دار ($\beta=0/434$)، قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده میزان مزاحمت جنسی تجربه شده توسط زنان است. بعد از آن، به ترتیب متغیرهای تشخیص داده شدن به‌عنوان هدف مناسب ($\beta=0/308$) و فقدان محافظت ($\beta=0/195$) قرار داشته‌اند.

جدول (۳) خلاصه مدل رگرسیونی چندگانه میزان تجربه مزاحمت جنسی و ضرایب تأثیر

متغیرهای مستقل	B	β	T	P
عدد ثابت	-۹۱/۱۱۷	-	-۸/۰۳۹	<۰/۰۰۱
حضور فاعل انگیزه‌دار	۱/۲۲۸	۰/۴۳۴	۷/۸۹۸	<۰/۰۰۱
هدف مناسب	۰/۷۲۶	۰/۳۰۸	۵/۹۸۰	<۰/۰۰۱
فقدان محافظت	۰/۴۰۰	۰/۱۹۵	۳/۵۳۰	<۰/۰۰۱

$p=0/000$ $F=47/910$ $R^2_{Adj}=0/321$ $R^2=0/328$ $R=0/573$

۵-۳-۲ رگرسیون چندگانه تبیین کننده ابعاد مزاحمت جنسی

مطابق جدول (۴)، ضریب همبستگی چندگانه ابعاد مزاحمت جنسی کلامی و غیرکلامی به ترتیب برابر با ۰/۵۹۱ و ۰/۵۱۷ است که بیانگر همبستگی و ارتباط نسبتاً قوی سه متغیر مستقل وارد شده به مدل رگرسیونی (فقدان محافظت، حضور فاعل انگیزه دار و تشخیص داده شدن به عنوان هدف مناسب) با ابعاد کلامی و غیرکلامی مزاحمت جنسی است. ضریب تعیین محاسبه شده در مدل مذکور برای ابعاد کلامی و غیرکلامی مزاحمت جنسی نیز به ترتیب برابر با ۰/۳۶۸ و ۰/۲۶۸ محاسبه شده است که نشان می دهد حدود ۳۵ درصد از تغییرات بعد کلامی و حدود ۲۷ درصد از نوسانات بعد غیرکلامی مزاحمت جنسی تجربه شده توسط زنان، توسط سه متغیر مذکور تبیین شده و قابل پیش بینی است. براین اساس می توان گفت که قدرت تبیین کنندگی متغیرهای سه گانه مذکور در بعد کلامی مزاحمت های جنسی، بیشتر از بعد غیرکلامی است.

جدول (۴) خلاصه مدل رگرسیونی چندگانه ابعاد مزاحمت جنسی

p	F	R^2_{Adj}	R^2	R	ابعاد مزاحمت جنسی
<۰/۰۰۱	۵۲/۷۵۹	۰/۳۴۳	۰/۳۴۹	۰/۵۹۱	کلامی
<۰/۰۰۱	۳۶/۱۹۹	۰/۲۶۰	۰/۲۶۸	۰/۵۱۷	غیرکلامی

همچنین، مطابق داده‌های جدول مذکور، هر سه متغیر وارد شده به مدل رگرسیونی (تشخیص داده شدن به‌عنوان هدف مناسب، حضور فاعل انگیزه‌دار و فقدان محافظت) با هر دو بعد کلامی و غیرکلامی مزاحمت جنسی، ارتباط معناداری داشته‌اند. بر اساس مقدار ضریب استاندارد شده بتا، متغیر حضور فاعل انگیزه‌دار، قوی‌ترین پیش‌بینی کننده مزاحمت جنسی تجربه شده توسط زنان در هر دو بعد کلامی ($\beta=0/446$) و غیرکلامی ($\beta=0/393$) بوده است. بعد از آن، به ترتیب متغیرهای تشخیص داده شدن به‌عنوان هدف مناسب (کلامی $\beta=0/321$ ، غیرکلامی $\beta=0/270$) و فقدان محافظت (کلامی $\beta=0/192$ ، غیرکلامی $\beta=0/189$) قرار داشته‌اند.

به‌منظور اجرای تحلیل مسیر، در ادامه رگرسیون چندگانه مربوط به متغیرهای مستقل تحقیق نیز در جداول شماره (۶) و (۷) به‌صورت خلاصه آورده شده است.

جدول (۵) ضرایب تأثیر مدل تبیین کننده ابعاد مزاحمت جنسی

متغیرهای مستقل	B	β	T	p	B
عدد ثابت	کلامی	-۶۵/۲۶۵	-	-۸/۴۹۸	<۰/۰۰۱
	غیرکلامی	-۲۵/۴۵۹	-	-۶/۸۰۴	<۰/۰۰۱
فاعل انگیزه‌دار	کلامی	۰/۸۶۹	۰/۴۴۶	۸/۲۵۱	<۰/۰۰۱
	غیرکلامی	۰/۳۵۳	۰/۳۹۳	۶/۸۹۶	<۰/۰۰۱
هدف مناسب	کلامی	۰/۵۲۳	۰/۳۲۱	۶/۳۵۳	<۰/۰۰۱
	غیرکلامی	۰/۲۰۴	۰/۲۷۰	۵/۰۲۹	<۰/۰۰۱
فقدان محافظت	کلامی	۰/۲۷۱	۰/۱۹۲	۳/۵۳۶	<۰/۰۰۱
	غیرکلامی	۰/۱۲۵	۰/۱۸۹	۳/۳۱۴	۰/۰۰۱

رگرسیون چندگانه تبیین کننده میزان حضور فاعل انگیزه‌دار

همان‌گونه که در جدول شماره (۶) مشاهده می‌شود، دو متغیر وارد شده در مدل رگرسیون خطی چندگانه (هدف مناسب و فقدان محافظت) در سطح متوسطی با متغیر وابسته (فاعل انگیزه‌دار) همبستگی دارند ($R=0/488$). ضریب تعیین نیز نشان می‌دهد که حدود ۲۴ درصد از تغییرات در متغیر حضور فاعل انگیزه‌دار (همکاران مرد دارای انگیزه ارتکاب مزاحمت جنسی) توسط دو متغیر مذکور تبیین شده و قابل پیش‌بینی است. همچنین مشخص شده است که هر دو متغیر وارد شده در مدل رگرسیونی با «حضور فاعل انگیزه‌دار» ارتباط معناداری داشته‌اند و بر اساس مقدار ضریب استاندارد شده بتا، به ترتیب متغیرهای فقدان محافظت ($\beta=0/336$) و تشخیص داده شدن به‌عنوان هدف مناسب ($\beta=0/296$) قوی‌ترین پیش‌بینی کننده‌های میزان حضور فاعل انگیزه‌دار بوده و در واقع، موجب تقویت انگیزه ارتکاب مزاحمت جنسی علیه زنان توسط همکاران مرد می‌گردند.

جدول (۶) خلاصه مدل رگرسیونی چندگانه میزان حضور فاعل انگیزه‌دار و ضرایب تأثیر

متغیرهای مستقل	B	β	T	P
عدد ثابت	۳۹/۶۰۴	-	۱۱/۱۳۵	<0/001
فقدان محافظت	-0/۳۳۶	-0/۴۵۸	-۸/۸۵۵	<0/001
هدف مناسب	0/۲۴۹	0/۲۹۶	۵/۷۲۰	<0/001

$p < 0/001$ $F = 46/775$ $R^2_{Adj} = 0/233$ $R^2 = 0/228$ $R = 0/488$

رگرسیون چندگانه تبیین‌کننده میزان تشخیص داده شدن به‌عنوان هدف مناسب

داده‌های جدول شماره (۷) نشان می‌دهند که دو متغیر وارد شده در مدل رگرسیون خطی چندگانه (فقدان محافظت و فاعل انگیزه‌دار) در سطح نسبتاً متوسطی با متغیر وابسته (هدف مناسب) همبستگی دارند ($R=0/376$). ضریب تعیین نیز نشان می‌دهد که حدود ۱۴ درصد از تغییرات در متغیر هدف مناسب (تشخیص داده شدن توسط همکاران مرد به‌عنوان هدف مناسب برای مزاحمت جنسی) توسط دو متغیر مذکور تبیین شده و قابل پیش‌بینی است. همچنین مشخص شده است که هر دو متغیر وارد شده در مدل رگرسیونی با «هدف مناسب» ارتباط معناداری داشته‌اند. بر اساس مقدار ضریب استاندارد شده بتا، به ترتیب متغیرهای فقدان محافظت ($\beta=0/348$) و حضور فاعل انگیزه‌دار ($\beta=0/333$) قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های تشخیص داده شدن زنان به‌عنوان هدف مناسب مزاحمت جنسی بوده و در واقع، به‌عنوان اهدافی قابل دسترس‌تر و سهل‌الوصول‌تر برای مزاحمت جنسی توسط همکاران مرد (فاعلان انگیزه‌دار) محسوب می‌شوند.

جدول (۷) خلاصه مدل رگرسیونی چندگانه میزان تشخیص داده شدن به‌عنوان هدف مناسب و

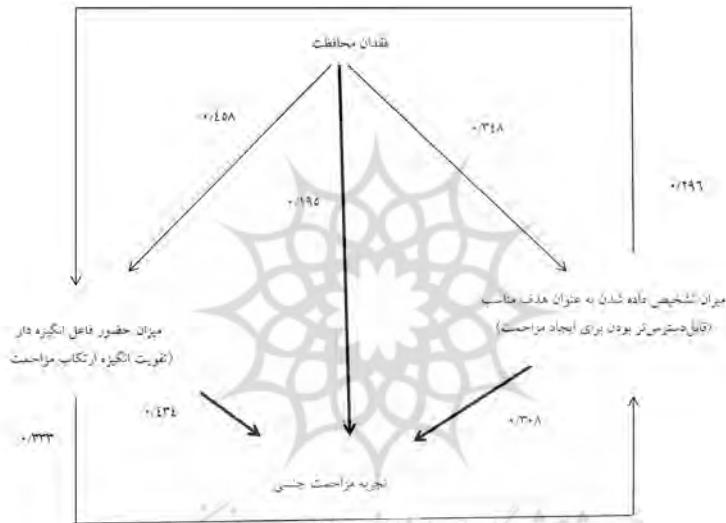
ضرایب تأثیر

متغیرهای مستقل	B	β	T	P
عدد ثابت	۳۰/۵۶۳	-	۶/۰۸۳	<۰/۰۰۱
فقدان محافظت	۰/۳۰۳	۰/۳۴۸	۵/۹۷۲	<۰/۰۰۱
فاعلان انگیزه‌دار	۰/۳۹۵	۰/۳۳۳	۵/۷۲۰	<۰/۰۰۱

$p < 0/001$ $F = 24/546$ $R^2_{Adj} = 0/135$ $R^2 = 0/141$ $R = 0/376$

با توجه به داده‌های جدول (۸) در خصوص اثر کل، مشخص می‌شود که به ترتیب متغیرهای فاعل انگیزه‌دار، هدف مناسب و فقدان محافظت قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌هایی تجربه مزاحمت جنسی می‌باشند. این قاعده در مورد آثار مستقیم متغیرهای بر متغیر وابسته نیز صادق است، اما در مورد آثار غیرمستقیم مشاهده می‌شود که متغیر هدف مناسب، دارای قدرت پیش‌بینی‌کنندگی بیشتری نسبت به حضور فاعل انگیزه‌دار است و فقدان محافظت پس از این دو متغیر قرار می‌گیرد.

نمودار (۲) تحلیل مسیر الگوی تحلیلی میزان تجربه مزاحمت جنسی



جدول (۸) میزان تأثیر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر میزان تجربه مزاحمت جنسی

اثر کل	اثر غیرمستقیم	اثر مستقیم	متغیرهای مستقل (پیش‌بین)
۰/۵۳۶	۰/۱۰۲	۰/۴۳۴	حضور فاعل انگیزه‌دار
۰/۴۳۶	۰/۱۲۸	۰/۳۰۸	هدف مناسب
۰/۱۰۴	-۰/۰۹۱	۰/۱۹۵	فقدان محافظت

بحث

نتایج حاصل از بررسی تجربه مزاحمت جنسی زنان در محل کار نشان داد که دوسوم (۶۷ درصد) از زنان شاغل در بیمارستانهای شهر کرج، حداقل یک‌بار مزاحمت جنسی را در محیط کار تجربه کرده‌اند. این مسئله (میزان بالای تجربه مزاحمت جنسی زنان در محیط کار) در تحقیقات پیشین داخلی و خارجی نیز مورد تأیید قرار گرفته است ((لاریجانی، ۲۰۱۲)، (بهزادفر، ۲۰۱۱)، (خوراسگانی، ۲۰۱۴)، (مکوندی، ۲۰۱۶)، (نیلسن، ۲۰۱۷)، (کامارگو، ۲۰۱۷)، (جوپز، ۲۰۱۵)).

همچنین نگاهی به ابعاد مزاحمت جنسی نشان می‌دهد که در این پژوهش، مزاحمت‌های غیرکلامی (مانند نگاه هیز و خیره، لمس کردن دست در هنگام انجام کار، بهانه جور کردن برای نشستن در کنار همکار زن، تنه زدن، نزدیکی فیزیکی بیش‌ازحد به فرد، لمس کردن بدن و...)، بیشتر از مزاحمت‌های کلامی رخ داده است. این در حالی است که برخی پژوهش‌های داخلی، نتایج متفاوتی در این زمینه به دست آورده‌اند؛ به‌عنوان نمونه، پژوهش ریاحی، (۲۰۱۵) در زمینه مزاحمت‌های خیابانی، نشان داد که مزاحمت‌های جنسی تجربه شده، به ترتیب شامل ابعاد مزاحمت غیر فیزیکی، متلک پراکنی، مزاحمت فیزیکی و پیشنهاد و تهدید جنسی بوده است. همچنین در پژوهش ایمان، (۲۰۱۱) مزاحمت‌های بصری بیشترین شیوع را دارند و پس‌از آن به ترتیب مزاحمت‌های کلامی، لمسی و تعقیبی قرار دارند. به نظر می‌رسد این ناهمخوانی نتایج، عمدتاً ناشی از محل وقوع مزاحمت باشد که در پژوهش‌های مذکور، مزاحمت‌ها در خارج از محل کار رخ داده است که امکان مزاحمت‌های کلامی و بصری برای مزاحمین، بیشتر فراهم بوده است. نگاهی به نتایج تحلیلی تحقیق، حاکی از مناسب بودن نظریه فعالیت‌های روزمره برای تبیین میزان مزاحمت جنسی محل کار است، به‌گونه‌ای که تمام فرضیات اصلی تحقیق و نیز روابط داخلی بین متغیرهای مستقل، مورد تأیید قرار گرفته است.

مطابق اولین متغیر مستخرج از نظریه فعالیتهای روزمره، این فرضیه که «هرچقدر زنان به‌عنوان هدف، مناسب‌تر تشخیص داده شوند بیشتر مزاحمت جنسی را در محل کار تجربه می‌کنند»، مورد آزمون قرار گرفت. بر اساس نتایج به‌دست‌آمده از آزمونهای آماری، این فرضیه مورد تأیید واقع شده است؛ بدین معنی که هرچقدر زنان شاغل در بیمارستانهای شهر کرج، به لحاظ ویژگیهای رفتاری و شخصیتی آمادگی و استعداد بیشتری برای قربانی شدن داشته باشند (جوان‌تر بوده، متأهل نباشند، قراردادی بوده و در یک اتاق با همکاران مرد کار کنند، به لحاظ وضعیت پوشش شرایط نامناسب‌تری داشته و وقت زیادتری برای توجه به بدن و آرایش خود صرف کنند و به لحاظ مذهبی خود را غیرمذهبی‌تر ارزیابی کرده باشند)، احتمال بیشتری دارد که به‌عنوان هدف مناسب توسط همکاران مرد برای مزاحمت جنسی تشخیص داده شده و لذا، مزاحمت جنسی بیشتری را در محل کار تجربه کنند. این نتایج همسو با نظریه فعالیتهای روزمره است. بر طبق این نظریه که «هدفی مناسب» باید موجود باشد یعنی چیزی که ارزش ربودن و بردن داشته باشد یا ظاهر آن چنین ارزشی را دارا باشد تا اینکه جرم اتفاق افتد. این یافته‌ها با مطالعه لاریجانی، (۲۰۱۲) که نشان داد قربانیان آزار جنسی عمدتاً زنان جوان و تحت سلطه هستند و تحقیق بهزادفر، (۲۰۱۱) که حاکی از ارتباط معنادار سن با آزار جنسی بود، همخوانی دارد.

بر اساس فرضیه دوم تحقیق مبتنی بر مفروضات نظری، «حضور فاعل انگیزه‌دار بر تجربه مزاحمت جنسی در محل کار توسط زنان شاغل تأثیر دارد». بر طبق آزمون تحلیل رگرسیون، حضور فاعل انگیزه‌دار بر تجربه مزاحمت جنسی زنان شاغل در محل کار مؤثر است و این فرضیه مورد تأیید قرار گرفته است. بدین معنی که حضور همکاران مردی که دارای برخی ویژگیهای رفتاری و شخصیتی باشند (جوان‌تر و غیر متأهل باشند، شرایط مالی مناسبی داشته و در پستهای مدیریتی قرار داشته باشند، مواد مخدر و الکل مصرف نموده، سابقه مزاحمت جنسی و خیانت زناشویی داشته باشند) موجب افزایش انگیزه آنان برای ارتکاب مزاحمت

جنسی و در نتیجه تجربه بیشتر این نوع مزاحمتها برای زنان در محل کار است. این نتایج همسو با نظریه فعالیت‌های روزمره است. بر اساس این نظریه برای اعمال جرم، علاوه بر وجود هدف مناسب باید فاعل انگیزه‌داری برای ارتکاب جرم وجود داشته باشد (مک شین، ۲۰۱۴). این یافته‌ها مطابق با برخی مطالعات پیشین صادقی فسایی (۲۰۱۴) نیز هست که زنان در محیط کار بیشتر از سوی رؤسا و مردان دارای قدرت و منزلت بالاتر مورد آزار جنسی واقع می‌شوند. در اینجا قدرت و منزلت بالاتر مردان، می‌تواند به‌عنوان مصداقی از انگیزه‌های آنان محسوب گردد.

بر اساس سومین فرضیه مستخرج از چارچوب نظری، «با فقدان محافظت و کنترل (برای پیشگیری از وقوع مزاحمت جنسی)، زنان شاغل مزاحمت جنسی بیشتری را در محل کار تجربه می‌کنند». بر اساس نتایج به‌دست‌آمده از آزمونهای آماری، این فرضیه نیز مورد تأیید واقع شده است. بدین معنی که فقدان و یا ضعیف بودن محافظت (شخصی و سازمانی) موجب می‌شود که زنان بیشتر مزاحمت جنسی را تجربه کنند؛ به عبارت دیگر، آن دسته از زنانی که محافظت شخصی ضعیف‌تری داشته‌اند (برقراری روابط کاری آزادانه‌تر با همکاران مرد و نشان دادن واکنشهای منفعلانه نسبت به رفتارهای جنسی آنان) و در محل کار آنها محافظت و مراقبت سازمانی نیز ضعیف بوده است (بی‌توجه به صلاحیتهای اخلاقی هنگام جذب کارکنان سازمان توسط کارفرما و ضعف عملکرد نهادهای حراستی و نظارتی مستقر در سازمان برای کنترل رفتارهای جنسی کارکنان و مدیران)، به احتمال بیشتری قربانی مزاحمت‌های جنسی همکاران مرد شده‌اند. این یافته نیز با نظریه فعالیت‌های روزمره انطباق دارد که بر اساس آن، لازمه وقوع جرم علاوه بر هدف مناسب و فاعل انگیزه‌دار، محافظت در مکان جرم است که می‌بایست ضعیف باشد یا وجود نداشته باشد تا جرم اتفاق بیفتد (مک شین، ۲۰۱۴) این یافته با نتایج برخی مطالعات پیشین (قدیمی، ۲۰۰۹) که نشان داده‌اند ساختار حاکم بر سازمانهای دولتی و خصوصی، به‌طور خودکار شرایطی را فراهم می‌آورند

که زمینه‌ساز بسیاری از سوءاستفاده‌ها از جمله مزاحمت جنسی می‌باشند، مطابقت دارد. علاوه بر آزمون فرضیات اصلی تحقیق که حاکی از اثرات معنادار متغیرهای فاعل انگیزه‌دار، هدف مناسب و فقدان محافظت بر تجربه مزاحمت جنسی بوده است، آزمون روابط درونی بین این سه متغیر نیز حاوی یافته‌های ارزشمندی است. بدین معنی که مطابق یافته‌های تحقیق، حضور فاعلان انگیزه‌دار (همکاران مرد مایل به ارتکاب مزاحمت جنسی)، خود می‌تواند موجب افزایش تشخیص داده شدن زنان به‌عنوان هدف مناسب شود و زنان بیشتری را در معرض قربانی شدن قرار دهد. نکته قابل توجه آن است که این رابطه دوسویه بوده و وجود اهداف مناسب (زنان مستعد قربانی جنسی شدن در سازمان)، موجب تقویت انگیزه فاعلان انگیزه‌دار می‌گردد. از سوی دیگر، حضور این فاعلان انگیزه‌دار، به‌شدت به مراقبت و محافظت شخصی و سازمانی وابسته بوده و در شرایط ضعف محافظت و مراقبت، مردان مستعد برای مزاحمت جنسی، فرصت و امکان بیشتری برای این کار می‌یابند. درنهایت، معرفی شدن زنان به‌عنوان اهداف مناسب مزاحمت جنسی در محل کار، تابعی از مراقبت و محافظت در سازمان است و در شرایط فقدان محافظت و نظارت، زنان بیشتری امکان و فرصت می‌یابند تا خود را به‌عنوان هدف جنسی مناسب و در دسترس به فاعلان بانگیزه معرفی نمایند. چنین روابط درونی بین متغیرهای سه‌گانه، حاکی از پیچیدگی فرایند ارتکاب مزاحمت جنسی در محل کار بوده و نیازمند مطالعات بیشتر برای شناسایی دقیق‌تر سازوکارهای علی و نیز طراحی برنامه‌ریزیهای دقیق‌تر برای کاهش و کنترل مزاحمت جنسی در محل کار است.

در جمع‌بندی نهایی و به‌عنوان یافته‌های مهم پژوهش حاضر می‌توان گفت که پدیده مزاحمت و آزار جنسی زنان در محیط کار، امری فراگیر بوده و به‌عنوان یک مسئله اجتماعی مهم، نیازمند توجه جدی و همه‌جانبه پژوهشگران و سیاست‌گذاران است. علاوه بر این، در وقوع و شیوع این مسئله، متغیرها و عوامل متعدد فردی، سازمانی و اجتماعی دخیل هستند که بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر، اضلاع سه‌گانه مثلث وقوع جرم مزاحمت جنسی،

یعنی حضور فاعلان انگیزه‌دار (مردان مایل به ارتکاب مزاحمت جنسی)، وجود هدف مناسب (زنان مایل به قربانی جنسی شدن) و فقدان محافظت (ضعف نظارت و حراست سازمانی) به ترتیب مهم‌ترین پیش‌بینی کننده‌های تجربه مزاحمت جنسی در محل کار هستند. از این رو، با توجه به این یافته‌ها از یک سو و پیامدهای متعدد مزاحمت جنسی برای زنان در سطوح فردی، خانوادگی و اجتماعی از سوی دیگر، ضروری است تا راهکارهای مناسب و قابل اجرا به منظور کنترل و کاهش این پدیده ارائه شود. آنچه پژوهش حاضر می‌تواند در این راستا ارائه کند، قاعدتاً می‌بایست مبتنی بر یافته‌های این تحقیق باشد. از این رو، پیشنهاد می‌شود تا سیاست‌گذاری کلی در این زمینه این اهداف سه‌گانه را دنبال نماید؛ کاهش انگیزه فاعلان (کارکنان مرد) برای ارتکاب مزاحمت جنسی، کاهش انگیزه زنان شاغل برای نشان دادن خود به عنوان هدف مناسب رفتارهای جنسی مردان و تقویت محافظت و مراقبت و نظارت و حراست بر کارکنان سازمان. در این راستا، به منظور عملیاتی کردن سیاستهای مذکور، می‌توان پیشنهادهای جزئی‌تری به این شرح ارائه کرد؛ آموزش و توانمندسازی زنان، تسهیل فرایند شکایت زنان از مزاحمین و کاهش قبح اجتماعی آن، حمایت از شکایت‌کنندگان و شاهدان مزاحمت جنسی، تسریع رسیدگی به پرونده‌های مربوط به مزاحمت جنسی محل کار توسط مراجع ذی‌ربط سازمانی و قضائی، توجه به ویژگیهای رفتاری و اخلاقی کارکنان مرد و زن به هنگام استخدام، آموزش مستمر و به‌روز نگاه‌داشتن مهارت‌ها و دانشهای ارتباطی و رفتاری کارکنان پس از استخدام، شناسایی دقیق‌تر علل ارتکاب مزاحمت جنسی توسط مردان و پذیرش مزاحمت جنسی توسط زنان و کمک به حل مشکلات این دسته از کارکنان، تصریح سیاستهای روشن سازمان در خصوص رفتارهای ممنوعه موجد مزاحمت جنسی و تبعات حقوقی و سازمانی آن برای مرتکبین، تدوین و اجرای استراتژی تحقیقاتی برای حفظ حریم خصوصی متهم و قربانی و نصب دوربین برای کنترل رفتار کارکنان به‌ویژه در مکانهای خلوت‌تر و دور از دید.

بدیهی است اجرا و عملیاتی کردن پیشنهادهای مذکور در گرو فهم دقیق‌تر و عمیق‌تر سازوکارهای دخیل در وقوع مزاحمت جنسی در محل کار است. از این رو، ضروری است تا پژوهشگران بعدی به بررسی ابعاد متفاوت و ناشناخته‌تر این پدیده در داخل کشور بپردازند که در این راستا می‌توان به لزوم انجام پژوهشهایی در این زمینه‌ها اشاره نمود؛ مقایسه تجربه مزاحمت جنسی زنان در محیط کار خصوصی و دولتی، بررسی علل عدم تمایل زنان به گزارش کردن تجربه مزاحمت جنسی در محل کار، بررسی علل ایجاد مزاحمت جنسی در محل کار توسط مرتکبین آن (مردان شاغل)، تحلیل پیامدهای اجتماعی - روانی مزاحمت جنسی زنان در محیط کار، انجام پژوهشی مشابه در محیط‌های کاری عمدتاً مردانه (نظیر کارخانه‌ها، مراکز تولیدی، برخی ادارات دولتی و خصوصی و ...) و انجام پژوهشهای کیفی در این زمینه برای شناسایی تجارب زیسته و ادراکات ذهنی مرتکبین و قربانیان مزاحمت جنسی در محل کار.

ملاحظات اخلاقی

مشارکت نویسندگان

همه نویسندگان در تهیه مقاله مشارکت داشته‌اند.

منابع مالی

برای انتشار این مقاله حمایت مالی مستقیم از هیچ نهاد یا سازمانی دریافت نشده است.

تعارض منافع

این مقاله با سایر آثار منتشرشده از نویسندگان همپوشانی ندارد.

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در این مقاله همه حقوق مرتبط با اخلاق پژوهش رعایت شده است.

- Anil, T. N. K. (1997). "Sexual Harassment Experience Questionnaire for Work Place of Pakistan." *Journal of Psychology research* 12(1): 1-20.
- Behzadfar, F. (2011). *Study individual and social factors in the incidence of sexual harassment working women in Tehran*. General Psychology. Iran, University of Allameh Tabataba'i Master. «In Persian»
- Ben, H. (2002). *Everyday Life and Cultural Theory*, London and New York Rutledge.
- Camargo A, L. L. Y. D. (2017). "Sexual Harassment in Radiology, *Osborn Brain*." 1049-1099.
- Chamberlain, J. (2008). "Sexual Harassment in Organizational Context." *Work and Occupations*: 35-62.
- Chaudhuri, P. (2007). "Experiences of Sexual Harassment of Women Health Workers in four Hospitals In Kalkata India." *Reproductive Health Matter* 15(30): 58-78.
- Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) (1998). "*Guidelines on Discrimination & Sexual Harassment*." 45: 74676-74692.
- Einarsen Stail, H. D. Z. H., Cooper L Cary (2011). *Bullying Harassment in the Workplace*. International Standard Book.
- Fitz, K. (2004). *Women and Discrimination, Sexuality and Equal Opportunities*. IranmTehran, Golzazin. «In Persian»
- Fitzgerald, L. F. M. J. G. F. D. (1995). "Measuring Sexual Harassment: Theoretical and Psychometric Advances." *Basic and Applied Sical Psychology*: 425-445.
- Ghadimi, A. (2009) "Plaintiffs or accused women in the face of sexual harassment." *Women* 122. «In Persian»
- Iman, M. T., Elham Yousefi and Morteza Hasanzadeh (2011). "Women, harassment and reaction, Investigating student girls about street harassment and its response." *Sociology of Iran* 12: 63-93. «In Persian»
- Statistical Center of Iran (2016). *Women's Employment Report*. «In Persian»
- Jaspard, M. a. E. T. (2001). "*Population et Societes, Violence Against Women*." the First French National Survey.
- JOPEZ. H, S. R. H. V. j., Roscigno (2015). "*Power, Status, and Abuse at Work*." General and Sexual Harassment Compared, Sociological Quarterly, the Ohio State University.

- Khorasgani, M. M. a. A. R. (2014). "How Women's Sexual Abuse in the Workplace: Using Qualitative Methodology of the Data Theory The Foundation to Explain Women's Insecurity in the Workplace." *Strategic Research on Security and Social Order* 1: 61-78. «In Persian»
- Kimmel, M. A., A (2012). *Sociology Now*. Boston, Allyn & Bacon.
- Krista, S. H. J. (1986). "Theory of Tort liability for Sexual Harassment in the Workplace." *University of Pennsylvania law Review*: 134-141.
- Larijani, S. S. F. M. r. (2012). "Sexual harassment in the workplace, Threat to Social Security." *Iranian Journal of Social Studies* 7: 78-111. «In Persian»
- Makvandi, N. (2016). *The effect of sexual harassment and occupational stress on the incidence of non-functional behavior of employees regarding the role of mediators of occupational stress (Case study: Khuzeestan health department Staff. General Psychology)*. Ahvaz, Shahid Chamran Master. «In Persian»
- Nielsen, M. B. L. G. S. E. (2017), Exposure to Workplace Harassment and the Five Factor Model of Personality." *Personality and Individual Differences* 104: 195-206.
- Noah, Y. (2008). "Experience of Sexual Harassment at Work by Female Employer in Nigerian work Environment." *International NGO Journal* 3(7): 122-127.
- Olson, C. B. L. L. M. (2003). "Self-reported Perpetration of Sexual Harassment BY U.S. Navy Men in Their First Year of Duty." *NAVAL HEALTH RESEARCH CENTER*: 0-23.
- Ragienes, K., E, Scandura, T, F (1992). "Violence in the Workplace: Examining the Risk." *Journal of Rehabilitation Administration*: 95-114.
- Riahi, L. M. E. (2015). "the types and dimensions of street disturbances experienced and individual coping with it among female students in University of Mazandaran " *Social sciences Studies in Iran* 44.(50-65). «In Persian»
- Sadeghi Fasaee, S., Zahra Mirhoseini (2009). "Sociological study of Factors Affecting Fear of Crime Among Women in Tehran." *Social Sciences Letter* 36: 125-152. «In Persian»
- Sadeghi Fasaee, S. a. A. S. N. a. P. D. a. M. G.(2014). "Women's Perception and Impressions of Victimization (Qualitative Study in Tehran)." *Social Studies Studies in Iran* 2(3(392-412). «In Persian»

- Shannon. C, R. K. M., Richman. J. A (2006). "Workplace Harassment Patterning Gender and Utilization of Professional Services." *University of Illinois at Chicago*: 1178-1192.
- Shine, P. F. a. W. M. L. D. V. (2014). *Criminology Theories*. Tehran, Legal Foundation.
- Tiwari, A., Fong, D. Y. T, Chan, K. L, Leung, W. C, Parker, B,H.D. C (2007). "Identifying Intimate Partner Violence: Comparing the Chinese abuse Assessment Screen whit the Chinese Revised Conflict Tactics Skills." *an International Journal of Obstetrics and Gynecology*: 110-131.
- Wilcox, P. (2016). "Routine Activities, Criminal Opportunities, Crime and Crime Prevention." *International Encyclopedia of the Social and Behavior Science*: 772-779.
- Zahari, I., Hutagalung, funny (2012). "Sexual Harassment:a Predictor to Job Satisfaction and Work Stress Among Women Employees." *Social and Behavioral Sciences*: 723-7.30

