



Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0)

## مطالعه پدیدارشناختی تجارب زنان روزنامه‌نگار از پدیده نابرابری جنسیتی در محیط شغلی مطبوعات (مورد مطالعه: زنان شاغل در شهر مشهد)

فاطمه صدر نبوی (استادیار گروه علوم اجتماعی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران، نویسنده مسئول)

[sadrnabavi@mshdiau.ac.ir](mailto:sadrnabavi@mshdiau.ac.ir)

ملیحه ترشیزی (کارشناس ارشد پژوهشگری اجتماعی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران)

[m.torshizi.320@gmail.com](mailto:m.torshizi.320@gmail.com)

هانیه دانشور (کارشناسی ارشد مطالعات فرهنگی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران)

[daneshvar\\_hanieh@yahoo.com](mailto:daneshvar_hanieh@yahoo.com)

### چکیده

در دوران معاصر و با ورود مدرنیته به جامعه ایران، زنان به بازتعریف هویت خویش در سایه دگرگونی‌های کلان اجتماعی پرداختند، اما روند تغییر نقش‌های سنتی زنان، فرایندی بی‌چالش نبوده است. آن‌ها در فرایند هویت‌یابی خویش همچنان با ساختار نابرابری جنسیتی دست به گریبان‌اند. در این پژوهش با رویکرد پدیدارشناسی فمینیستی و با روشی کیفی و پدیدارشناختی به مطالعه تجربه زیسته زنانی پرداخته‌ایم که با حضور در حیطه مطبوعات، روزگاری متفاوت با مردان هم‌قطار خویش را تجربه می‌کنند. به کمک نمونه‌گیری هدفمند، با ۱۶ نفر از زنان روزنامه‌نگار شاغل در مطبوعات مشهد مصاحبه‌هایی عمیق انجام داده‌ایم. پس از تحلیل مصاحبه‌های جمع‌آوری شده، تجربیات زیسته شرکت‌کنندگان از پدیده نابرابری جنسیتی در محیط کاری مطبوعات را در قالب سه مقوله کلی: ۱- ریشه‌های علی و زمینه‌ساز پدیده نابرابری جنسیتی، ۲- پیامدهای حضور پدیده نابرابری جنسیتی در محیط شغلی، و ۳- استراتژی و راهبردهای زنان در برابر پدیده نابرابری جنسیتی، روایت کرده‌ایم. چرخه معیوب بازتولید جامعه‌پذیری جنسیتی، ساختار

تقسیم کار جنسیتی، و حضور پابرجای کلیشه‌های جنسیتی، و ایدئولوژی‌های جنسیتی، عوامل ریشه‌ای و زمینه‌ساز پدیده نابرابری جنسیتی در محیط کاری این زنان هستند. وجود این ساختار نابرابر در محیط شغلی به توزیع نابرابر قدرت، ثروت، منزلت و فرصت‌ها به نفع مردان، کوری جنسیتی محیط کار و چشم فرو بستن بر الزامات هستی زنانه و مادرانه، احساس محرومیت و کاهش انگیزه شغلی و فشارهای روانی در زنان شرکت‌کننده در پژوهش منجر شده است. براساس تجربه این زنان، طیفی از استراتژی‌ها در رویارویی با ساختار نابرابر محیط شغلی تشخیص‌دانی است؛ خودابژه‌سازی و تکیه بر سرمایه جنسی، خودخاموشی و تن‌دادن به ساختار نابرابر، آمیزه‌ای از مقاومت و انفعال و درنهایت مقاومت در برابر این ساختار نابرابر، تاکتیک‌های مختلفی هستند که زنان مشارکت‌کننده برگزیده‌اند. نتایج این پژوهش نشان داد که حیطه مطبوعات به‌رغم پیشرو بودن در امر فرهنگی اجتماع، هنوز عمیقاً با ساختارهای نابرابر جنسیتی عجین است؛ توجه به علل زمینه‌ساز، و پیامدهای آن برای زنان روزنامه‌نگار شرکت‌کننده در این پژوهش، راهگشای اقداماتی عملی در جهت رفع این مشکل اجتماعی و فرهنگی است.

**کلیدواژه‌ها:** نابرابری جنسیتی، زنان روزنامه‌نگار، پدیدارشناسی فمینیستی، روش-

شناسی کیفی، تجربه زیسته.

#### ۱. مقدمه

از مهم‌ترین ویژگی‌های جامعه معاصر، روند فزاینده اشتغال زنان و ورود آنان به عرصه مشارکت‌های اقتصادی است (فروتن و شجاعی قلعه‌نی، ۱۳۹۸). هم‌زمان با ورود مدرنیته به ایران، زنان در کشاکش سنت و مدرنیته، به بازتعریف هویت خویش در سایه دگرگونی‌های اجتماعی پرداختند. تحولات گسترده در نقش‌های زنان موجب شد تا حضور آنان در عرصه‌های اجتماعی افزایش یابد (صادقی و شهابی، ۱۳۹۶). اشتیاق زنان ایرانی برای ادامه تحصیل و

دستیابی به جایگاه اجتماعی، در انگیزه‌های قوی آنان برای ورود به تحصیلات عالی هویداست (سرفراز و فقیه، ۲۰۱۱).

با این همه، روند تغییر نقش‌های سنتی زنان، فرایندی بی‌چالش نبوده است. زنان ایرانی که همگام با تحولات، خواهان تغییر در ساختارهای سنتی و به تبع آن حضوری برابر با مردان بودند، با سدهایی استوار روبه‌رو شدند؛ سدهایی که پژوهشگران از آن به‌مثابه نابرابری جنسیتی در مشارکت‌های اقتصادی یاد می‌کنند. مهم‌ترین نشانه این نابرابری، تناسب‌نداشتن حضور زنان در جایگاه‌های شغلی با توزیع جنسیتی جمعیت و آمار زنان تحصیل‌کرده است (جنادله و پویا، ۱۳۹۸). سایر آمارهای اقتصادی نیز مؤید این ادعاست: براساس گزارش سال (۲۰۲۱) مجمع جهانی اقتصاد، از میان ۱۵۶ کشور جهان، ایران مقام ۱۵۰ را در میزان «مشارکت‌های اقتصادی زنان» دارد. به گزارش همین سازمان، میزان مشارکت اقتصادی زنان در کشورمان ۱۸/۹ درصد است؛ درحالی‌که سهم مردان ۷۶/۹ درصد است (مجمع جهانی اقتصاد، ۲۰۲۱).

تحقیقات فراوانی نابرابری جنسیتی در عرصه شغلی کشورمان را تأیید کرده‌اند. این محققان ریشه‌های نابرابری جنسیتی را در این موارد دانسته‌اند: در فرهنگ جامعه و حاکمیت ایدئولوژی مردسالاری (احمدی کهنعلی، بهبودی و جام‌جور، ۱۳۹۲)، جامعه‌پذیری جنسیتی (کلانتری و فقیه‌ایمانی، ۱۳۹۲)، وجود تفکرات قالبی درباره زنان و کلیشه‌های جنسیتی (هزارجریبی و پیله‌وری، ۱۳۹۱)، سیاست‌های دولت مبنی بر ارجح‌دانستن اشتغال مردان و قوانین خانواده که بر مردسپرستی و تأمین زنان به دست مردان تأکید دارد (اعظم‌آزاده و مشتاقیان، ۱۳۹۵).

مطالعات دیگری با بررسی چالش‌های زنان ایرانی در محیط‌های شغلی، جوانب تجارب زنان از نابرابری جنسیتی را تصویر کرده‌اند. این سویه‌ها شامل نگاه جنسیت‌گرایانه مدیران، انتصاب زنان در پست‌های حاشیه‌ای (شیری، فرجی و یاسینی، ۱۳۹۷)، نبود فرصت‌های برابر در گزینش، تبعیض در استخدام، نبود شرایط برابر برای رشد تدریجی در سازمان (بابایی

---

1. Sarfaraz & Faghih

2. World Economic Forum

زکلیکی، ۱۳۸۵)، باقی ماندن زنان در رده‌های پایین مدیریتی و اثر سقف شیشه‌ای (نصیری و لیک‌بنی و بهشتی راد، ۱۳۹۳)، نابرابری در عضویت ارتباطی و شبکه حمایتی زنان و مردان (رفعت‌جاه و قربانی، ۱۳۹۰)، کمبود و اجرانکردن قانون مرخصی زایمان، ساعات کاری زیاد، حجم زیاد مسئولیت‌ها و ناهماهنگی محیط کار با مادرشدن (صادقی و شهابی، ۱۳۹۶) است. متأسفانه پژوهش‌های انگشت‌شماری به بررسی تجارب زنان روزنامه‌نگار ایرانی در محیط شغلی پرداخته‌اند؛ اما همین اندک تحقیقات نیز بر نابرابری جنسیتی در فضای مطبوعات صحنه گذارده‌اند. دادگران، دلاور و شمس غیاثوند (۱۳۹۱) دریافته‌اند که زنان روزنامه‌نگار بیشتر از دیگر مشاغل با مشکل «عدم ثبات در شغل» و «پایین بودن امنیت شغلی» مواجه هستند. آن‌ها نتیجه گرفته‌اند که این زنان شرایط «ارتقای شغلی» و توجه به «اصل شایسته‌سالاری» را در حد مطلوب ارزیابی نمی‌کنند و «رضایت شغلی» کمتری در مقایسه با افراد غیرروزنامه‌نگار دارند. شکرچی و شرافت (۱۳۹۶) نیز اشاره کرده‌اند که در عالم مطبوعات هنگامی که سخن از تعدیل نیروی کار می‌شود، زنان بیش از مردان دچار دلهره می‌شوند. مدیران که نگران ازدواج، بارداری و ترک کار توسط زنان هستند، هنگام تعدیل نیرو، زنان را بیشتر مدنظر قرار می‌دهند. قربانی و تونگ<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) نیز با بررسی فضای مطبوعات ایران دریافته‌اند که مردان موقعیت‌های پردرآمدتر و رده‌های ارشد سازمانی را اشغال کرده‌اند. آن‌ها علت این مسئله را وجود شبکه‌های مردانه و تصورات کلیشه‌ای درباره زنان می‌دانند.

بررسی پژوهش‌های صورت‌گرفته در فضای مطبوعات کشورهای دیگر نیز از وجوه مشترک تجارب این زنان با زنان روزنامه‌نگار ایرانی حکایت دارد. ملکی و ملات<sup>۲</sup> (۲۰۱۶) فضای مطبوعات لبنانی را فضایی مردمحور یافته‌اند. آن‌ها دریافته‌اند که فضای قانونی ناتوان‌ساز، جامعه مردسالار و عرصه کاری جنسیت‌زده، فشار زیادی را بر توانایی زنان روزنامه‌نگار لبنانی برای برقراری تعادل میان کار و خانواده وارد می‌کند. آن‌ها نتیجه کلی این روند را

---

1. Ghorbani & Tung

2. Melki & Mallat

ساختاری قدرتمند دانسته‌اند که زنان را به تعداد معدودی از مشاغل محدود و در زیر سقفی شیشه‌ای نگاه داشته است. راثو و رادنی-گومد<sup>۱</sup> (۲۰۲۰) نیز با اشاره به سقف شیشه‌ای و فضای مردانه مطبوعات کشورهای هند و آفریقای جنوبی، یادآور شده‌اند زنان روزنامه‌نگار در این کشورها نیز درگیر مبارزه با کلیشه‌های حرفه‌ای و جنسیتی هستند. د-میگل-پاسکوال، برگانزا-کنت، و پارات-فرناندز<sup>۲</sup> (۲۰۱۷) نیز با اشاره به وجود شواهد روشنی از تبعیض سیستماتیک علیه روزنامه‌نگاران زن در اسپانیا، اشاره کرده‌اند که بیشتر مسئولیت‌های عالی مدیریتی در مطبوعات در اشغال مردان است. نورث<sup>۳</sup> (۲۰۱۶) هم با اشاره به فرهنگ سازمانی مردانه مطبوعات استرالیا نتیجه می‌گیرد که زنان روزنامه‌نگار عموماً «نادیده گرفته می‌شوند» یا «جدی گرفته نمی‌شوند». او دریافت که مردم‌محور بودن فضای کاری و کمبود امکانات مراقبت از فرزند در محل کار، توانایی زنان روزنامه‌نگار را به شدت محدود می‌کند و سبب می‌شود سیستم ارتقا نیز ناعادلانه باشد. اشف و کارتیکا<sup>۴</sup> (۲۰۱۹) با بررسی فضای مطبوعات اندونزی دریافته‌اند که تمایل به نادیده گرفتن زنان، حتی به شکلی ناخودآگاه، به نهادینه‌سازی نابرابری جنسیتی منجر شده است؛ فرایندی که به تقویت مردسالاری به مثابه ارزشی که از نظر تجاری به نفع رسانه‌ها است، منجر می‌شود.

هدف پژوهش حاضر مطالعه تجارب زنان روزنامه‌نگار ایرانی از پدیده نابرابری جنسیتی در حیطه مطبوعات است. بر همین مبنا تلاش می‌کنیم تا با عطف توجه به ساختارهای نابرابری-ساز، به مطالعه عمیق و کیفی تجربه زیسته زنانی بپردازیم که با حضور در حوزه مطبوعات، روزگاری دیگرگونه با مردان هم‌قطار خویش را تجربه می‌کنند؛ بر این مبنا مهم‌ترین پرسش‌های این پژوهش این است که زنان شاغل در حیطه مطبوعات شهر مشهد تا چه حد با پدیده نابرابری جنسیتی در حیطه شغلی خویش روبه‌رو هستند؟ آنان این پدیده را واجد چه سویه‌ها

---

1. Rao & Rodny-Gumede

2. De-Miguel-Pascual, Berganza-Conde & Parratt-Fernández

3. North

4. Ashaf & Kartika

و مضامین عینی می‌دانند؟ تجارب خویش از این پدیده را چگونه روایت می‌کنند؟ ریشه‌ها و علل زمینه‌ساز این پدیده را چه عواملی معرفی می‌کنند؟ پیامدهای حضور این پدیده را در زندگی روزمره شخصی و شغلی خویش چه می‌دانند؟ و چه استراتژی‌هایی را برای رویارویی یا کنار آمدن با این پدیده دنبال می‌کنند؟

## ۲. مبانی نظری تحقیق

به منظور بررسی پدیده نابرابری جنسیتی در محیط شغلی، به رویکرد تئوریک نیاز داریم که امکان «تحلیل حساس به جنسیت»<sup>۱</sup> را فراهم کند (آلن-کالینسون<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱). از آنجا که روش استفاده شده در این پژوهش پدیدارشناسی است، رویکرد تئوریک «پدیدارشناسی فمینیستی»<sup>۳</sup> مناسب‌ترین چارچوب تحلیلی است. پدیدارشناسی فمینیستی طی دو دهه اخیر به یک زیرشاخه فعال درون مکتب فکری پدیدارشناسی تبدیل شده است (سیمز و استوارسکا<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴). هدف اصلی پژوهش پدیدارشناختی، توصیف تجربه زیسته شرکت‌کنندگان در پژوهش است (هونر و هیتزله<sup>۵</sup>، ۲۰۱۵)، اما پدیدارشناسان فمینیست توسل به «تجربه زیسته فردی»<sup>۶</sup> را برای توضیح عمیق یک پدیده کافی نمی‌دانند. آن‌ها توصیفات غنی را با تحلیل مسائل ساختاری ترکیب می‌کنند و به کمک تئوری فمینیسم بررسی می‌کنند که چگونه ایدئولوژی، قدرت و زبان بر تجربه زیسته تأثیر می‌گذارند (گاردینر<sup>۷</sup>، ۲۰۱۸)؛ بنابراین به کمک فمینیسم، یک عنصر تحلیلی قدرتمند به پدیدارشناسی سنتی اضافه می‌شود؛ به این ترتیب امر «فردی» پدیدارشناسی به امر «سیاسی» فمینیسم که با ساختارهای اجتماعی، سیاسی و ایدئولوژیک گسترده تر مرتبط است، پیوند می‌خورد (سیمز و استوارسکا، ۲۰۱۴).

1. Gender-sensitive analysis
2. Allen-Collinson
3. Feminist Phenomenology
4. Simms & Stawarska
5. Honer & Hitzler
6. Gardiner

## ۳. روش تحقیق

این پژوهش تحقیق کیفی است که با روش پدیدارشناسی انجام شده است. رویکرد کیفی فهم بسیار متفاوتی از انسان و ماهیت ساخت اجتماعی به دست می‌دهد. این دیدگاه انسان را کنشگری فعال، هوشیار و عموماً مسلط بر ساخت‌های اجتماعی بیرونی و نیز حالات ذهنی خود می‌بیند. علاوه بر این در این رویکرد، دنیای اجتماعی حاصل کنش‌های انسانی تلقی می‌شود (ذکائی، ۱۳۸۱). دغدغه اصلی پژوهش پدیدارشناختی، مطالعه عمیق تجارب زیسته شرکت‌کنندگان در پژوهش است (تودرس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵). تحقیق پدیدارشناختی با دوری از شیوه‌های شبه‌عینی‌گرایانه<sup>۲</sup>، تلاش می‌کند که تجربه را از دریچه ذهن و چشمان کنش‌گر بررسی کند (هونر و هیتزler، ۲۰۱۵).

این پژوهش در شهر مشهد انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش زنان روزنامه‌نگار شاغل در مطبوعات این شهر بودند. با وجود جامعه آماری گسترده زنان شاغل در مطبوعات مشهد، یافتن نمونه‌هایی که حاضر به مشارکت در پژوهش شوند، کاری سخت و زمان‌بر بود. به دلیل ماهیت چالش‌برانگیز و انتقادی موضوع پژوهش و ضرورت روایت عمیق و جزء‌به‌جزء تجارب زنان مشارکت‌کننده از مصادیق نابرابری جنسیتی در محیط اشتغالشان، بسیاری از زنانی که با آنان برای اجرای مصاحبه‌ها وارد گفت‌وگو شدیم، حاضر به همکاری نشدند. دل‌مشغولی این دسته از زنان امکان به وجود آمدن چالشی در محیط کارشان بود که جایگاهشان را متزلزل کند یا تحت تأثیر قرار دهد. در برابر این دسته از زنان، با درکی همدلانه و اخلاقی، برای انجام‌دادن مصاحبه‌ها پافشاری نکردیم، اما دربارهٔ مواردی که تاحدودی مایل به همکاری بودند، با توضیح صادقانه اینکه شرایط محرمانگی پژوهش به‌درستی رعایت خواهد شد و مشخصات نمونه‌های پژوهش برای پابندی به اصل ناشناس‌ماندن مشارکت‌کنندگان تغییر داده خواهد شد، رضایت آنان برای انجام‌دادن مصاحبه را کسب کردیم؛ به این ترتیب توانستیم به کمک شیوه

1. Todres

2. Pseudo-Objectivist

نمونه‌گیری هدفمند<sup>۱</sup> با ۱۶ نفر از زنان روزنامه‌نگار شاغل در مطبوعات مشهد مصاحبه‌هایی عمیق انجام دهیم. وظیفه یک محقق پدیدارشناسی این است که «منطق» یا معنای یک تجربه را «ببیند»، نه کشف روابط علی یا الگوهای همبستگی. ماهیت این کار مستلزم مطالعه عمیق یک نمونه کوچک است که به افراد اجازه می‌دهد تا خود صحبت کنند و منطق تجربه خود را آن-گونه که زیسته‌اند، نشان دهند (دوک<sup>۲</sup>، ۱۹۸۴).

چنانکه گفته شد، شیوه جمع‌آوری داده‌ها مصاحبه‌های عمیق بوده است. در این نوع مصاحبه از مصاحبه‌شونده خواسته می‌شود تجربه خود از پدیده بررسی‌شده (در این پژوهش، پدیده نابرابری جنسیتی در حیطة شغلی مطبوعات) را فی‌البداهه روایت کند. پرسشگر فرد مطلع را وامی‌دارد تا موضوع مدنظر را در قالب داستان به‌هم‌پیوسته‌ای از رویدادها از ابتدا تا به انتهای آن بازگو کند. مهم‌ترین ویژگی این روش این است که مصاحبه‌گر باید دخالت در جریان مصاحبه را به آغاز و پایان مصاحبه محدود کند و اجازه دهد که فرد به روایت داستان خویش پردازد (فلیک، ۱۳۸۷، ص. ۱۹۳). پس از آن، مصاحبه‌ها به دقت پیاده‌سازی و آماده تحلیل شدند.

پس از پیاده‌سازی، به کدگذاری دقیق هریک از این مصاحبه‌ها پرداختیم. هدف از کدگذاری در پژوهش پدیدارشناختی فرارفتن از تجارب انضمامی تک‌تک مشارکت‌کنندگان و تلاش برای دستیابی به مفاهیمی انتزاعی است که دربرگیرنده تجارب مجموع شرکت‌کنندگان در تحقیق است. پیش‌فرض پژوهش پدیدارشناسی این است که ماهیت یا ویژگی‌های مشترکی در تجارب شرکت‌کنندگان در پژوهش وجود دارد.

---

1. Purposive Sampling

2. Dukas



جدول ۱- مشخصات مشارکت‌کنندگان در پژوهش

ردیف	نام	تحصیلات	سابقه کار	وضعیت تأهل
۱	الهه	فوق لیسانس	۱۶ سال	متاهل
۲	هدیه	لیسانس	۱۵ سال	متاهل
۳	سارا	فوق لیسانس	۲۰ سال	متاهل
۴	ژاله	لیسانس	۹ سال	مجرد
۵	اسما	لیسانس	۳۰ سال	مجرد
۶	هما	فوق دیپلم	۱۳ سال	متاهل
۷	طناز	فوق لیسانس	۱۳ سال	متاهل
۸	مهناز	فوق لیسانس	۱۸ سال	مجرد
۹	کتایون	لیسانس	۱۰ سال	مجرد
۱۰	شهره	فوق لیسانس	۲۱ سال	متاهل
۱۱	سیمین	فوق لیسانس	۱۲ سال	متاهل
۱۲	زهرا	لیسانس	۸ سال	مجرد
۱۳	سمیرا	لیسانس	۱۰ سال	مجرد
۱۴	سمانه	دکتری	۱۰ سال	مجرد
۱۵	فهیمة	لیسانس	۱۲ سال	مجرد
۱۶	شقایق	فوق دیپلم	۱۶ سال	متاهل

هدف محقق، دست یافتن به همین ماهیت یا ذات مشترک<sup>۱</sup> در تجارب افراد گوناگون است (پاتون<sup>۲</sup>، ۱۹۹۰)؛ بدین ترتیب براساس روش توصیه شده<sup>۳</sup> هایکنر<sup>۳</sup> (۱۹۸۵)، پس از تقلیل پدیدارشناختی<sup>۴</sup> و مشخص کردن واحدهای معنایی مربوط به پرسش تحقیق، حذف زائادات، خوشه‌بندی واحدهای معنی‌دار و تعیین مضامین از خوشه‌های معنایی، مضامین کلی و منحصر

1. Essence of the phenomenon
2. Patton
3. Hycner
4. Phenomenological reduction

به فرد مجموع مصاحبه‌ها و تجارب شرکت‌کنندگان در پژوهش شناسایی و روایت شدند. تجربه‌های زنان بررسی شده در این پژوهش را در قالب سه مقوله کلی «ریشه‌های علی و زمینه-ساز پدیده نابرابری جنسیتی»، «پیامدهای حضور پدیده نابرابری جنسیتی در محیط شغلی» و «استراتژی و راهبردهای زنان در برابر پدیده نابرابری جنسیتی» روایت کردیم. هریک از این مقولات شامل تم‌هایی اصلی و تعدادی زیرتم است که به توضیح تجربه‌های انضمامی و زیسته مشارکت‌کنندگان پژوهش می‌پردازد.

به منظور اطمینان از کیفیت پژوهش، ضمن انجام دادن دقیق تمام مراحل از جمله مصاحبه‌ها، تحلیل‌ها و برقراری ارتباط منطقی میان بخش‌های مختلف پژوهش، «رویه و فرایند کلی تحقیق» را با جزئیات و به روشنی توصیف کردیم (فلیک، ۱۳۸۷). توصیف ضخیم و غنی<sup>۱</sup> بخش‌های مختلف تحقیق، از جمله نحوه دسترسی به مشارکت‌کنندگان، مقولات و تم‌های برآمده از مصاحبه‌ها و استناد مستقیم به نقل قول‌های مشارکت‌کنندگان در ذیل هر زیرتم، تلاش‌هایی در جهت افزایش شفافیت روند کلی و اطمینان از کیفیت پژوهش است (کرسول و میلر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۰).

#### ۴. یافته‌های تحقیق

در این بخش از پژوهش، تجارب زنان مشارکت‌کننده در قالب سه مقوله کلی «ریشه‌های علی و زمینه‌ساز پدیده نابرابری جنسیتی»، «پیامدهای حضور پدیده نابرابری جنسیتی در محیط شغلی»، و «استراتژی و راهبردهای زنان در برابر پدیده نابرابری جنسیتی» روایت شده است.

1. Thick and Rich Description

2. Creswell & Miller

جدول ۲- مقولات، تم‌ها، و زیرتم‌های برسازنده تجارب زنان روزنامه‌نگار مشهدی از پدیده نابرابری

جنسیتی در محیط شغلی مطبوعات

زیرتم‌ها	تم‌ها	مقولات برسازنده تجارب زنان روزنامه‌نگار از پدیده نابرابری جنسیتی در محیط شغلی
-	جامعه‌پذیری جنسیتی	ریشه‌های علی و زمینه‌ساز پدیده نابرابری جنسیتی
-	تقسیم کار جنسیتی	
-زنان توانایی حفاظت از خویش را ندارند -مردان منطقی/ زنان احساساتی -توانایی ذاتی مردان در انجام‌دادن امور فکری، اجرایی، مدیریتی -باز هم یک زن مقصر است	کلیشه‌های جنسیتی	
-تلاش مردان برای اثبات برتری مردانه -نسبت دادن ویژگی‌های مردانه به زنان موفق	ایدئولوژی‌های جنسیتی	
-حقوق و امتیازات شغلی نابرابر -اولویت مردان در استخدام -امنیت شغلی نابرابر -سرمایه اجتماعی نابرابر -استاندا‌دهای دوگانه -سقف شیشه‌ای بر فراز سر زنان	توزیع نابرابر قدرت، ثروت، منزلت و فرصت‌ها	پیامدهای پدیده نابرابری جنسیتی در محیط شغلی
-به رسمیت شناخته نشدن هستی زنانه و الزامات متفاوت آن از هستی مردانه -تاوان مادری	کوری جنسیتی	استراتژی‌های زنان در برابر پدیده نابرابری جنسیتی در محیط شغلی
-کاهش انگیزه و رضایت شغلی -فشارهای روحی و روانی	احساس محرومیت نسبی	
-طیفی از این راهبردها قابل مشاهده است و هر سوژه کنش و استراتژی متفاوتی را بر می‌گزیند.	خودابژه‌سازی و تکیه بر سرمایه جنسی خودخاموشی آمیزه‌ای از مقاومت و انفعال مقاومت	

جدول ۲ در نگاهی جامع و مختصر، مدل مفهومی برآمده از تجربیات زیسته این زنان را بیان می‌کند. در ادامه به توضیح هر یک از این مقولات به کمک تقسیم‌بندی‌های جزئی‌تری شامل تم‌های اصلی و زیرتم‌ها پرداخته‌ایم.

#### ۴.۱. ریشه‌های علی و زمینه‌ساز پدیده‌ی نابرابری جنسیتی

##### ۴.۱.۱. جامعه‌پذیری جنسیتی؛ چرخه معیوب بازتولید تفکر مردسالارانه در شیوه‌های تربیتی

زنان شرکت‌کننده در این پژوهش، جامعه‌پذیری جنسیتی و چرخه معیوب بازتولید تفکرات مردسالارانه در شیوه‌های تربیتی و در بستر خانواده را یکی از عوامل ریشه‌ای بروز پدیده نابرابری جنسیتی در محیط شغلی خویش دانستند. تفکرات مردسالارانه ابتدا در خانواده و توسط خود زنان و مادران در ذهن دختران و پسران درونی می‌شود و بدین ترتیب این چرخه معیوب بازتولید می‌شود؛ از این روست که بسیاری از نظریه‌پردازان معتقدند که زنان، خود معمار جامعه مردسالار هستند.

«توی جامعه ما یک سری تبعیض‌ها از همون ابتدا تو خانواده‌ها وجود داره. یه جورهایی دخترها این مدلی بزرگ می‌شن. حالا تو روابط اجتماعی بعدها این مسئله نمود بیشتری پیدا می‌کنه». (ژاله، ۹ سال سابقه کار، لیسانس، مجرد)

«حتی در فرهیخته‌ترین بخش‌ها دقیقاً اون نگاه خودآگاه یا ناخودآگاه وجود داره. ما وقتی توی یک رسانه داریم کار می‌کنیم، افرادی که توی اون رسانه هستن، مثلاً خیر سرشون فکر می‌کنن که روشنفکرترن، ولی باز هم مردن و توی جامعه ایرانی بزرگ شدن که همون تفکرات مردانه توی ذهنشون حک شده». (هدیه، ۱۵ سال سابقه کار، لیسانس، متأهل)

##### ۴.۱.۲. تقسیم کار جنسیتی؛ ناخودآگاه حاکم بر محیط شغلی

یکی دیگر از عوامل زمینه‌ساز بروز پدیده نابرابری جنسیتی در محیط شغلی زنان مشارکت‌کننده در این پژوهش، تقسیم کار جنسیتی است. مراد از مفهوم تقسیم کار جنسیتی، همان نظام

1. Gender Socialization

2. Gender Division of Labor

تقسیم کار سنتی است که به تمایزگذاری و تفکیک وظایف زنان و مردان در نظام اجتماعی می‌پردازد و فعالیت‌های داخل خانه را وظیفه زنان و فعالیت‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی خارج از خانه را وظیفه مردان می‌داند. ساختار تقسیم کار جنسیتی بر پایه دوگانه‌هایی چون مرد نان‌آور خانواده/ زن مصرف‌کننده، یا تعلق مردان به حوزه عمومی/ تعلق زنان به حوزه خصوصی استوار است:

«نظرشون اینه که یک خانوم نون‌آور خونه نیست؛ در صورتی که یکی از کسایی رو که تعدیل کردن، کسی بود که همسرش معتاد بود و تو آستانه طلاق بود. اصلاً اینو در نظر نمی‌گیرن که الآن خانوم‌ها هم دارن برابر با یه مرد کار می‌کنن. اگر کار نکنن، واقعاً زندگیا از پیش برنمیان با این هزینه‌ها». (هما، ۱۳ سال سابقه کار، فوق‌دیپلم، متأهل)

#### ۴.۱.۳. کلیشه‌های جنسیتی<sup>۱</sup>

در نگاه مشارکت‌کنندگان پژوهش، کلیشه‌های جنسیتی از دیگر عوامل بروز نابرابری جنسیتی در محیط کاری‌شان است. براساس کلیشه‌های جنسیتی، زنان و مردان دارای ویژگی‌های خاص، رفتار خاص، و حالات روانی خاص هستند و در نهایت قابلیت انجام دادن وظایف و کارهایی را دارند که به صورت معمول با یکدیگر متفاوت‌اند. کلیشه‌سازی از طرفی خصوصیات و توانایی‌هایی را به زنان اختصاص می‌دهد که در مردان از آن‌ها نشانه‌ای نیست و از طرف دیگر، توانایی‌ها و خصوصیات را به مردان نسبت می‌دهد که زنان از آن بی‌بهره هستند (اعزازی، ۱۳۸۰).

#### زنان توانایی حفاظت از خویش را ندارند

کارکردن در فضای مطبوعات در بسیاری از موارد شامل تجارب چالش‌برانگیزی است که کلیشه‌های موجود، زنان را از رویارویی و مدیریت مستقل این چالش‌ها ناتوان می‌کند و آنان را نیازمند همراهی و محافظت‌شدن از سوی مردان قلمداد می‌کند:

«بعد از چند روز سردبیرمون منو دید و گفت: آمادگی داری که با فلان عکاس قرار بزارم با هم برین؟ گفتم: من رفتم گزارشم رو نوشتم. برافروخت و گفت: تو به چه اجازه‌ای رفتی؟ تو چرا باید تنها بری؟ اونجا جای امنی نیست. اولین باری بود که بهم گفتن تو توانمندی حفاظت از خودت رو نداری». (اللهه، ۱۶ سال سابقه کار، فوق لیسانس، متأهل)

### مردان منطقی / زنان احساساتی

از دیگر کلیشه‌های جنسیتی در محیط کار که به رفتارها و اعمال نابرابر علیه زنان منجر می‌شود، کلیشه جنسیتی مبنی بر احساساتی‌تر بودن زنان در مقایسه با مردان است. وجود دیرپای این تفکر کلیشه‌ای سبب می‌شود که قرارگرفتن زنان در پست‌های چالش‌برانگیزی همچون پست‌های مدیریتی با طبیعت احساساتی آنان متناقض جلوه کند:

«نگاهی که وجود داره فکر می‌کنن که زنا احساسین؛ مثلاً اگر من نوعی رو بخوان بزارن برای سردبیر، کوچیک‌ترین مشکلی که برای روزنامه پیش بیاد از نظر حقوقی یا دادگاهی، می‌گن طرف خانومه از پس این کار برنمید». (هدیه، ۱۵ سال سابقه کار، لیسانس، متأهل)

### توانایی ذاتی مردان در امور فکری، اجرایی، مدیریتی

وجود ناخودآگاه این کلیشه در فضای کاری زنان شرکت‌کننده در این تحقیق، سبب می‌شود که آنان برای اثبات توانایی خویش به تلاشی مضاعف وادار شوند؛ تلاشی که در بیشتر موارد به توقع نابه‌جای کارفرما و همکاران مرد و محول‌کردن اموری بیش از وظیفه به آنان یا شانه خالی کردن از مسئولیت و سپردن آن به زنان منجر می‌شود:

«من برای اینکه اون حالت تبعیض رو بردارم و بگم یک انسان منو ببینن نه یک خانوم، خیلی تلاش می‌کردم. فشار مضاعفی رو تحمل می‌کردم. جوری می‌شد که حتی من دو برابر سه برابر آقایون کار می‌کردم. خبرنگارای خانوم چند برابر خبرنگارای آقا کار می‌کنن. آقایون به انواع و اقسام مختلف از زیر مسئولیت کار در می‌رن. خانوما جور آقایونو می‌کشن». (مهناز، ۱۸

سال سابقه کار، فوق لیسانس، مجرد)

### باز هم یک زن مقصر است

وجود تفکرات مردسالارانه در ناخودآگاه جمعی، حضور تفکر تقسیم کار جنسیتی در محیط کار و بازتولید دوگانه تعلق مردان به محیط کار/ تعلق زنان به محیط خانه سبب می‌شود که اشتباهاتی عادی که در فضای اشتغال برای هرکسی پیش می‌آید، اگر از سوی زنان انجام گیرد، به پای ناتوانی، ضعف و تعلق‌نداشتن آنان به فضای اشتغال گذاشته شود:

«بین یک خانوم تو کارش اشتباه کنه خیلی بیشتر از اینکه یک آقا اشتباه کنه متهم می‌شه. بهش می‌گن تو چرا اومدی سر کار؟ تو که اشتباه می‌کنی چه وظیفه‌ای داری که اومدی سر کار؟ یعنی یک نگاهی وجود داره که اصلاً زن نباید بیاد سر کار. این پتکی می‌شه بر سر زنان که شما مشغله‌های غیرکارتون خیلی زیاده و این دقیقاً رو کارتون تأثیر می‌ذاره و حق اشتباه ندارین و اگر اشتباه بکنید خیلی بیشتر از آقایون محکوم می‌شید». (سیمین، ۱۲ سال سابقه کار، فوق‌لیسانس، متأهل)

#### ۴.۱.۴. ایدئولوژی‌های جنسیتی<sup>۱</sup>

از دیگر عوامل زمینه‌ساز پدیده نابرابری جنسیتی در محیط شغلی زنان شرکت‌کننده در این پژوهش، حضور همیشه حاضر ایدئولوژی‌های جنسیتی است. ایدئولوژی‌های جنسیتی به‌طور کلی دربردارنده مجموعه عقاید، باورها و سنت‌های مربوط به جنسیت و نقش‌های جنسیتی موجود در میان افراد متعلق به یک گروه اجتماعی خاص است. این نگرش مشترک اغلب شالوده‌ای است از باورهای مذهبی، رسوم و سنت‌های قومی و از همه مهم‌تر، چگونگی توزیع قدرت میان دو جنس و روابط بین‌فردی آن‌ها که براساس این الگوی توزیع قدرت میان دو جنس شکل می‌گیرد. ایدئولوژی جنسیتی با باورهای هنجاری درباره نقش‌های مناسب برای دو جنس و نیز طبیعت بنیادین زنان و مردان در جوامع انسانی سروکار دارد (سجودی و طباطبائی یزدی، ۱۳۹۳).

### تلاش مردان برای اثبات برتری مردانه

از مهم‌ترین ایدئولوژی‌های جنسیتی موجود در جوامع مردسالار، ایدئولوژی برتری مردان بر زنان به‌خصوص در امور فکری، عقلانی و در نتیجه مدیریتی است. حضور گسترده ایدئولوژی جنسیتی در محیط کار سبب می‌شود هر جا زنی موفق با تکیه بر دانش و سخت‌کوشی‌اش رقیبی جدی برای مردان جلوه نماید، یا در سلسله‌مراتب اداری به پیشرفتی دست یابد، از سوی فضای مردانه با فقدان تساهل و احیاناً تخاصم روبه‌رو شود:

«اینجا که اوادم منو به‌عنوان مدیر یکی از بخش‌ها تعریف کردن. این قدر مقاومت شد که مدیر فلان پست خانوم باشه؟ اونم یک خانوم جوون؟ مجرد؟ زن رو چه به این کارا؟ زیر پای یک خانومو به محض اینکه به یک جایی می‌رسه خالی می‌کنن. کاری می‌کنن که چنان به زمین بخوره که دیگه نتونه بلند بشه». (مهناز، ۱۸ سال سابقه کار، فوق لیسانس، مجرد)

### نسبت‌دادن ویژگی‌های مردانه به زنان موفق

باور به ایدئولوژی جنسیتی برتری مردانه سبب می‌شود که هرگاه بخواهند از موفقیت و توان بالای یک زن در مدیریت تقدیر کنند، عمل وی را «مردانه‌ایستادن در برابر مشکلات» تلقی کنند:

«حتی وقتی که از ویژگی‌های من تعریف می‌کردن، باز هم با الفاظ جنسیتی مردونه تعریف می‌کردن. فلانی رو بذارین رفتارش مردونس، تصمیمماش مردونس. همه‌اش واژه مردونه تکرار می‌شد یا اینکه مثل مردا از عهده کار برمیاد؛ یعنی منو به‌عنوان یک خانوم باور نکرده بودن. منو به‌عنوان یک خانومی که مردانه می‌تونه رفتار کنه باور کرده بودن». (هدیه، ۱۵ سال سابقه کار، لیسانس، متأهل)



#### ۲.۴. پیامدهای حضور پدیده نابرابری جنسیتی در محیط شغلی

##### ۲.۴.۱. توزیع نابرابر قدرت، ثروت، منزلت و فرصت‌ها

از مهم‌ترین پیامدهای حضور نابرابری جنسیتی در محیط شغلی زنان این پژوهش، تجربه توزیع نابرابر قدرت، ثروت، منزلت و فرصت‌ها در محیط کار است. این شکل از نابرابری در محیط شغلی خود را در ذیل اشکال متفاوتی نمایان می‌کند.

##### حقوق و امتیازات شغلی نابرابر

پرداخت دستمزد بیشتر به مردان در قالب حق اولاد، عائله‌مندی، مسکن، خواروبار، اختصاص امتیازهایی چون مأموریت‌ها و سفرهای کاری، شرکت در کنفرانس‌ها و نمایشگاه‌ها، از تجربیاتی است که زنان مشارکت‌کننده در پژوهش با آن دست به گریبان‌اند: «معمولاً حق عیال و حق فرزند رو یک خانوم متاهل نداره. می‌گن سرپرست خانوار نیست. یا حتی بین یک دختر مجرد و یک پسر مجرد می‌گن که پسر مجرد قراره که سرپرست خانوار بشه؛ پس باید مزایای بیشتری رو دریافت کنه». (سیمین، ۱۲ سال سابقه کار، فوق-لیسانس، متأهل)

##### اولویت مردان در استخدام

این اولویت در استخدام به بهانه دلایلی همچون سرپرست خانوار بودن مرد و تأمین معاش خانواده از سوی مردان صورت می‌گیرد؛ این در حالی است که امروزه بخش وسیعی از زنان سرپرستی خانوار را بر عهده دارند یا دوشادوش مردان تلاش می‌کنند: «چیزی که تو فضای رسانه‌ای جامعه خصوصاً توی روزنامه‌ها هست، اینه که آقایون رو بیشتر جدی می‌گیرن؛ یعنی نیرو لازم دارن ترجیح می‌دن نیروی آقا باشه تا خانوم». (کتایون، ۱۰ سال سابقه کار، لیسانس، مجرد)

##### امنیت شغلی نابرابر

زنان خود را بیش از مردان در معرض ناامنی‌های شغلی از جمله تعدیل یا تنزل رتبه می‌دانند. این تجربه علاوه بر سویه‌های حقیقی‌اش، شامل احساس ناامنی شغلی نیز می‌شود. بسیاری از

کارفرمایان این نابرابری را به سرپرست خانوار بودن مردان نسبت می‌دهند و هنگامی که ضرورت تعدیل مطرح باشد، مردان را بیش از زنان نیازمند ادامه اشتغال می‌دانند:

«انگار یک امتیاز از پیش تعیین شده داره یک آقا. یک دل قرصی داره که من ندارم. اون دل قرصی رو شاید بگیم امنیت شغلی، ولی من خودم از وقتی که یک جایگاه شغلی رو می‌گیرم، همه‌اش احساس ناامنی می‌کنم. می‌گم نکنه مثلاً چون خانومم بگن نمی‌تونه و کنار گذاشته بشم». (هدیه، ۱۵ سال سابقه کار، لیسانس، متأهل)

#### سرمایه اجتماعی نابرابر

از تجربیات زنان مشارکت‌کننده در این پژوهش، وجود شبکه‌ای غیررسمی از روابط اجتماعی میان مردان است که به دسترسی به منابع قدرت، و سرمایه‌ای اجتماعی منجر می‌شود. نفوذناپذیر بودن این شبکه‌های غیررسمی مردانه برای زنان، به در حاشیه قرار گرفتن مضاعف آنان و محرومیت آنان از منابع و امتیازاتی که عضویت در این شبکه‌های اجتماعی برای مردان به ارمغان می‌آورد، منجر می‌شود:

«مرده با هم دوره‌ای‌های خودش رفاقتی برخوردار می‌کنه، ولی با خانومی که هم‌سطح رفیق اون هست برخوردار دیگه‌ای داره؛ حتی اینا تو حقوق و مزایا هم تأثیر داره؛ مثلاً رفیق مدیره و می‌رن یک جایی می‌شینن یک قهوه‌ای هم می‌خورن. یک درد دلی هم می‌کنن. فردا فلان مزایا مال ایشون می‌شه، ولی به اون خانوم تعلق نمی‌گیره». (ژاله، ۹ سال سابقه کار، لیسانس، مجرد)

#### استانداردهای دوگانه

یکی دیگر از تجارب زنان این پژوهش از پدیده نابرابری جنسیتی، وجود نظارت و کنترل سخت‌گیرانه‌تر بر زنان در مقایسه با مردان و تعیین استانداردها و قواعدی دوگانه برای زنان و مردان در محیط کار است:

«زن‌ها شرایط سخت‌تری دارن. محافظه‌کاری‌شون خیلی باید بیشتر باشه. بیشتر زیر ذره بین هستن. توی نوع روابطشون، توی صحبت کردنشون ببینید؛ یعنی شرایط زیر آب‌زنی برای یک خانوم خیلی راحت‌تر هست تا برای آقایون». (سیمین، ۱۲ سال سابقه کار، فوق‌لیسانس، متأهل)

### سقف شیشه‌ای<sup>۱</sup> بر فراز سر زنان

مراد از مفهوم سقف شیشه‌ای وجود ساختارها و موانعی است که به حرکت صعودی نکردن زنان در مراتب شغلی منجر می‌شود. سقف شیشه‌ای باعث می‌شود که اگر زن و مردی به لحاظ سطح دانش، تجربه و سابقه در موقعیتی یکسان قرار گیرند، در بیشتر مواقع ارتقا، پیشرفت شغلی یا پست مدیریتی از آن مردان شود. بنا بر تجربه مشارکت‌کنندگان این پژوهش، اکثر قریب به اتفاق پست‌های مدیریتی تنها در اختیار مردان است و زنان تاکنون نتوانسته‌اند این سقف شیشه‌ای را بشکنند:

«توی مشهد چند تا سردبیر زن داریم؟ چند تا مدیرمسئول زن داریم؟ منی که هشت نه ساله دارم به صورت حرفه‌ای خبرنگاری و روزنامه‌نگاری می‌کنم، فکر کردی بالاترین پستی که تا حالا داشتم چی بوده؟ من حالا نمی‌خوام از خودم تعریف کنم. خیلی از خانوم‌ها رو می‌شناسم که هم علمشو داشتن هم هنرشو داشتن هم استعدادشو داشتن، اما نتونستن هیچ وقت. چرا؟ آیا زنان ما توانمند نیستند؟ یا جامعه مردسالار ما همیشه تلاش کرده اون‌ها رو ضعیف نگه داره؟» (ژاله، ۹ سال سابقه کار، لیسانس، مجرد)

#### ۴.۲.۲. کوری جنسیتی<sup>۲</sup>

مراد از مفهوم کوری جنسیتی، به رسمیت شناخته نشدن هستی و تجربه زیسته متفاوت زنان از مردان است. این مفهوم گویای آن است که ساختار زندگی روزمره براساس تجربه و دنیای مردان سامان یافته است و هستی زنانه و الزامات متفاوت آن در حاشیه بوده و به آن بی‌توجهی شده است.

#### به رسمیت شناخته نشدن هستی زنانه و الزامات متفاوت آن از هستی مردانه

سامان‌یافتن اتمسفر محیط کار براساس تجارب، نیازها و دنیای مردان و بی‌توجهی به هستی، تجربه زیسته و نیازهای متفاوت زنان، یکی از مهم‌ترین تجارب مشارکت‌کنندگان در

1. Glass Ceiling

2. Gender Blindness

این پژوهش است. محیط کار با سازماندهی مردانه خویش و چشم فرو بستن بر زندگی روزمره زنان، بر زندگی و وظایف مادری، وظایف خانوادگی و همسری و تجربه بدنی متفاوت زنان از مردان، سایه افکنده است و تعارض‌های فراوانی را بر تجربه زنانه از اشتغال گذارده است:

«من توی همکارام داشتم که خانوم باردار بوده یا تازه زایمان کرده، بچه شیر می‌ده. صبح آفیش بوده. می‌گن بعد از ظهر هم آفیش تخصصی باید بری. طرف می‌گه من اضافه کار نمی‌خوام می‌گن نه نیرو نداریم باید بیای. هرچی می‌گه من بچمو از صبح مامانم نگه می‌داره. بچه که شیر می‌خوره. من دوباره نمی‌تونم بعد از ظهرم بذارم پیش مادرم. از موضع قدرت یه جوروری برخوردار می‌کنن که نمی‌تونن برو بشین تو خونه؛ در صورتی که واقعاً نتونستن نیست، اینا تفاوت‌های جنسیتی هست که وجود داره». (سارا، ۲۰ سال سابقه کار، فوق‌لیسانس، متأهل)

#### تاوان مادری<sup>۱</sup>

از مهم‌ترین مصادیق کوری جنسیتی، چشم‌پستن محیط کار بر تجربه مادری زنان و الزامات پیش از آن (دوران بارداری) و پس از آن (نگهداری از کودک) است. نبود همدلی فضای اشتغال با تجربه خاص جسمی و روحی زنان باردار و زنانی که به‌تازگی مادر شده‌اند و وظیفه نگهداری از کودک به مجموع وظایف آنان اضافه شده است، ناامنی شغلی و در معرض خطر قرار گرفتن موقعیت شغلی پس از بازگشت از مرخصی زایمان، خطر تعدیل، اخراج یا پس‌رفت موقعیت شغلی، از تجارب زیسته مشارکت‌کنندگان در این پژوهش است:

«مرخصی زایمانشو زهر کردن. باید تو خونه کار می‌کرد. مجبور بود کار بکنه که انگ اینکه تنبلی می‌کنه بهش نچسبه. بعد همین الآن هم تمام شیفتایی که داریم باید پایه‌پای آقایون باشه. با وجود اینکه این جوروری کار می‌کنه و باز هم از آقایون مرکز بهتر کار می‌کنه، مدام می‌گن که خانوم فلانی که دیگه اصلاً به درد اینجا نمی‌خوره. از زیر کار در می‌ره. حواسش به خونه و زندگی شه». (زهرا، ۸ سال سابقه کار، لیسانس، مجرد)

#### ۴.۲.۳. احساس محرومیت نسبی<sup>۱</sup>

مبنای نظریه «محرومیت نسبی» بر مقایسه است. نظریه‌پردازان مفهوم محرومیت نسبی معتقدند که فرد خویش را با دیگران مقایسه می‌کند و اگر در این مقایسه وضعیت خویش را ناعادلانه ادراک کند، احساس محرومیت نسبی خواهد کرد. محرومیت نسبی را محصول تفاضل بین انتظارات ارزشی و توانایی‌های ارزشی می‌دانند (امینی و عزتی، ۱۳۹۶)؛ بدین ترتیب احساس محرومیت نسبی نارضایتی یا خشمی است که از محرومیت نسبی ناشی می‌شود. محرومیت نسبی دو مؤلفه ویژه دارد: مؤلفه شناختی (ادراکی) و مؤلفه عاطفی (احساسی). درک اینکه یک انتظار یا توقع برآورده نشده و نقض شده است، مؤلفه شناختی یا ادراکی از محرومیت را تشکیل می‌دهد و حس بی‌انصافی، رنجش، و نارضایتی ناشی از نقض این انتظار، جنبه عاطفی یا احساس محرومیت نسبی را شکل می‌دهد (خزان و وثوقی، ۱۳۹۵).

#### کاهش انگیزه و رضایت شغلی

نارضایتی شغلی و کاهش انگیزه‌ها در نتیجه احساس محرومیت ناشی از تجربه نابرابری جنسیتی در محیط کار، یکی از تجارب فراگیر میان مشارکت‌کنندگان در این پژوهش بوده است. نارضایتی شغلی در این زنان به کاهش انگیزه‌های شغلی، فرسودگی شغلی، کاهش وفاداری و تعهد سازمانی، تمایل به بازنشستگی و ترک پیش از موعد محیط کار منجر شده است:

«من خودم به عینه دیدم همکاری رو که از این تبعیض‌ها خیلی رنج می‌برده. از تفاوتی که بین خودش و یک نیروی همسان آقا قائل می‌شدن. شاید یک جایی تلاش بکنی که خودت رو اثبات بکنی تا نظر بقیه رو تغییر بدی نسبت به خودت، ولی اگر جواب‌گیری دیگه اون روحیه رو می‌گذاری کنار و سعی می‌کنی که یک نیروی معمولی باشی. وقتی که کارت دیده نمی‌شه، می‌گی بزار منم در حدی که اون‌ها تو ذهنشون از من انتظار دارن کار بکنم». (سمیرا، ۱۰ سال سابقه کار، لیسانس، مجرد)

#### 1. Relative Deprivation

### فشارهای روحی و روانی

از دیگر تجارب زنان مشارکت‌کننده در این پژوهش، فشارهای روحی و روانی است که آنان در نتیجه سال‌ها کارکردن در فضایی با ساختار نابرابر جنسیتی با آن دست به‌گریبان‌اند. این فشارهای روانی در قالب احساساتی چون خشم فروخورده، احساس خسران، احساس تحقیر و طردشدگی، احساس تنهایی، از دست دادن اعتماد به نفس، خودکم‌بینی، استرس و اضطراب اجتماعی، افسردگی، فشار روحی، و مشکلات روان‌تنی، بروز و ظهور می‌کند:

«احساس می‌کنم ضرر کردم؛ یعنی از نظر روحی روانی، خانوادگی، حتی من استراحت و تفریحم درست انجام نداد و خواستم که به‌جورایی این تفاوت‌ها و تعارض‌ها را از بین ببرم، اما نمی‌شود. واقعیتش این‌هاست که از نظر روحی فشار زیادی رو تحمل کردم». (مهناز، ۱۸ سال سابقه کار، فوق لیسانس، مجرد)

#### ۴.۳. استراتژی‌های و راهبردهای زنان در برابر پدیده نابرابری جنسیتی

زنان مختلف شرکت‌کننده در این پژوهش استراتژی‌های گوناگونی را در برابر ساختار نابرابری جنسیتی در محیط کاری‌شان پی می‌گیرند. اگر کنش‌های زنان در برابر ساختار نابرابر جنسیتی در محیط کار را طیفی از رفتارها در نظر بگیریم، این طیف از «خودابژه‌سازی و تکیه بر سرمایه جنسی»، «خودخاموشی و تن‌دادن به نابرابری‌های جنسیتی»، «آمیزه‌ای از انفعال و مقاومت» و «مقاومت در برابر ساختار نابرابری جنسیتی» را شامل می‌شود.

#### ۴.۳.۱. خودابژه‌سازی<sup>۱</sup> و تکیه بر سرمایه جنسی<sup>۲</sup>

ساختارهای مردسالارانه و جامعه‌پذیری جنسیتی که در ذهن زنان جامعه نهادینه شده است، سبب می‌شود که برخی از آنان خویشتن به مشارکت در بازتولید چرخه نابرابری جنسیتی در جامعه و محیط کار بپردازند. رخداد ابژگی همیشه فرایندی یک‌سویه نیست. زنان نیز ممکن است از طریق حالات، رفتارها و کنش‌های خود، در عمل در رخداد ابژگی نقش فعالانه‌ای را

1. Self-Objectification

2. Sexual Capital

بازی کرده و به ابژه شدن خویش کمک کنند. زنان در خودابژه‌سازی، مؤلفه‌هایی از جنسیت زنانه را مبنای هویت‌یابی خویش و تعامل با اجتماع مردانه قرار می‌دهند (شهابی و اعطاف، ۱۳۹۳). سرمایه جنسی نیز موضوعاتی نظیر زیبایی، جذابیت جنسی، سرزندگی، خوش‌مشربی، خوش‌پوشی، دلربایی و مهارت جنسی را در بر می‌گیرد. این سرمایه آمیزه‌ای از جذابیت‌های ظاهری و اجتماعی است و مسائل جنسی تنها بخشی از این سرمایه است (حکیم، ۱۳۹۱، صص. ۲۳-۲۴). زنان مشارکت‌کننده در این تحقیق، خودابژه‌سازی و تکیه بر سرمایه جنسی برای پیشبرد مقاصد و موانع ناشی از نابرابری‌های جنسیتی در محیط شغلی را هم‌دستی آگاهانه یا ناآگاهانه برخی از زنان در چرخه معیوب و تبعیض‌آمیز نابرابری جنسیتی می‌دانند:

«بعضی موقع‌ها خود خانوم‌ها مقصرن. ما ادعا می‌کنیم که برابری جنسیتی می‌خوایم، ولی خیلی از موقع‌ها خودمون نقض می‌کنیم این رو. خیلی‌هامون اتفاقاً از جنسیتمون برای پیشرفتمون استفاده می‌کنیم. خیلی خانوم‌ها وقتی که توانایی مدیریتی ندارن، وقتی که علمشو ندارن، به‌ناچار می‌رن از جنسیت خودشون استفاده می‌کنن». (سمیرا، ۱۰ سال سابقه کار، لیسانس، مجرد)

#### ۴. ۳. ۲. خودخاموشی

مفهوم «خودخاموشی زنانه» یا به عبارتی ساکت کردن خود، برآمده از دل فرهنگ مردسالاری است. براساس این مفهوم، هویت زنان بر مبنای میزان پذیرش و قابل قبول بودن آنان در دنیای مردمحور ساخته می‌شود. فرایند تنظیم خود براساس استانداردهای مدنظر جامعه، محیط کار و... اساس نظریه خودخاموشی زنانه است (ریاحی و دولت‌آبادی، ۱۳۹۵). برخی از زنان این پژوهش، استراتژی خودخاموشی و تمایل به نامرئی شدن در محیط کار را برگزیدند که از طریق استراتژی‌های «درونی کردن انتظارات اجتماعی، پیام‌های فرهنگی و کلیشه‌های جنسیتی دلسردکننده»، «نبود بلندپروازی برای دستیابی به پست‌های بالاتر و ترجیح دادن حاشیه امن کاری»، «ترس از موفق نشدن و ناکامی در پست‌های بالاتر و قضاوت شدن به دلیل جنسیت زنانه»، «از دست دادن خودباوری و تن دادن و تسلیم شدن در برابر ساختارهای ریشه‌دار

نابرابری جنسیتی و پذیرش ناخودآگاه ایدئولوژی برتری مردان» عمل می‌کند و زنان را به سکوت، فرمان‌برداری، حفظ حاشیه امن کاری و انزوا می‌کشاند:

«معمولاً خانوم‌ها سعی می‌کنن که تو حاشیه امن باشن. یک گوشه انزوایی رو برای خودشون می‌طلبن توی کارشون. خانوم‌ها ترجیحاً مسئولیت قبول نمی‌کنن؛ یعنی خودشون هم خیلی کمتر توی موقعیت‌های مختلف حوصله چالش و این جور چیزا رو دارن؛ یعنی خودشونو درگیر چالش‌های مدیریتی و این چیزها نمی‌کنن و بیشتر سعی می‌کنن تو یک حاشیه امنی باشن؛ برای همین خودشونو از اون مدیریت‌های میانی و حتی مدیریت عالی دورتر می‌کنن».

(سیمین، ۱۲ سال سابقه کار، فوق‌لیسانس، متأهل)

#### ۴.۳.۳. آمیزه‌ای از مقاومت و انفعال

کنش‌های برخی از مشارکت‌کنندگان در این پژوهش در میانه طیف قرار می‌گیرد. کنش‌های این زنان، تکرار هر روزه و همیشگی چرخه ۱- مقاومت در برابر ساختارهای نابرابری جنسیتی، ۲- برخورد با دژ مستحکم ساختار نابرابری جنسیتی و ۳- ناامیدی از اصلاح ساختار نابرابری جنسیتی و درنهایت تسلیم شدن در برابر این ساختارها در محیط کار را شامل می‌شود: «خانوم‌ها اعتراض می‌کنن، ولی حتی نوع اعتراضشونم باز با آقایون فرق می‌کنه. اعتراض کردن هم یک جور حرکت غیرعرف برای خانوم‌ها بوده که تو نباید اعتراض بکنی؛ باید ساکت باشی. نهایتش اینه که یکی دو بار اعتراض می‌کنن. معمولاً با یک روحیه نرم‌تری اعتراضشون رو می‌کنن و بعد به نتیجه نرسن، معمولاً دیگه ساکت می‌شن». (سمیرا، ۱۰ سال سابقه کار، لیسانس، مجرد)

#### ۴.۳.۴. مقاومت

بخشی از مشارکت‌کنندگان این پژوهش به شکلی آگاهانه و با تأکید بر سوژگی زنانه خویش، با توسل به استراتژی‌های «ایستادگی در برابر کلیشه‌ها و ایدئولوژی‌های جنسیتی»، «حضور فعالانه در دشوارترین و چالش‌برانگیزترین شرایط کاری»، «دفاع فعالانه از عقاید،



اعمال و جایگاه خویش در محیط کار» و «اعتماد و اتکا بر توانایی‌ها و قدرت خویش» به مقاومت در برابر نابرابری‌های جنسیتی موجود در محیط کارشان می‌پردازند:

«تو تمام این سال‌ها با همه فشارهایی که بهم اومده، همچنان مقاومت کردم و کار کردم. خودمو تحت فشار گذاشتم که مبادا تو کارم کم بیارم، مبادا جایی ضعف نشون بدم، مبادا جایی بگم نمی‌تونم. من تو کارم نمی‌تونم نیست. همیشه گفتم می‌تونم. سخت‌ترین کارایی رو که مردا نرفتن انجام بدن، پای حوادث، تو حادثه قطار نیشابور که اون همه کشته دادن، مرداش نمی‌رفتن ولی من رفتم. با اون شرایط با اون همه جنازه‌ای که تیکه‌تیکه شده بود. تو حادثه آتش‌سوزی هواپیما، سقوط هواپیما مال ۱۲-۱۳ سال پیشه تو فرودگاه مشهد؛ اونو من رفتم که ۳۰ تا جنازه سوخته بود». (مهناز، ۱۸ سال سابقه کار، فوق لیسانس، مجرد)

#### ۵. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در دوران معاصر و با گسترش نقش اجتماعی زنان، زنان ایرانی نیز قدم به عرصه مشارکت‌های اقتصادی نهادند و خواهان ایفای نقش‌ها و فرصت‌هایی برابر با مردان شدند؛ با این حال هنوز هم با ساختار نابرابری جنسیتی در حیطه شغلی خویش دست به گریبان‌اند. موانع ساختاری-قانونی، سیاسی و اجتماعی در درون نظام اجتماعی اشتغال، سبب می‌شود که زنان با فرصت‌ها و امتیازات کمتر و موانع بیشتر مواجه شوند و نتوانند به موقعیتی برابر و هم‌تراز با مردان دست پیدا کنند. به‌رغم اینکه پژوهش‌های فراوانی تجربه زنان ایرانی از این پدیده را در محیط‌های شغلی گوناگون کاویده‌اند، اما تحقیقات انگشت‌شماری عرصه تأثیرگذار مطبوعات را از منظر وجود ساختار نابرابری جنسیتی بررسی کرده‌اند. در این پژوهش با رویکرد «پدیدار-شناسی فمینیستی» و با روشی کیفی، تجربه زنان روزنامه‌نگار مشهدی از پدیده نابرابری جنسیتی در محیط کاری مطبوعات را بررسی کردیم. با انجام دادن مصاحبه‌هایی عمیق با ۱۶ نفر از زنان روزنامه‌نگاری که در مطبوعات شهر مشهد مشغول به کار بودند، تجربیات زیسته آنان از این پدیده را کاویدیم و در قالب سه مقوله کلی روایت کردیم.

نتایج این پژوهش نشان داد که «جامعه‌پذیری جنسیتی و چرخه بازتولید ایده‌های جنسیت-زده در الگوهای تربیتی» از ریشه‌های مهم ساختار نابرابر جنسیتی در حیطه کاری زنان مطالعه شده است. یکی دیگر از علل زمینه‌ساز این پدیده، «ساختار تقسیم کار جنسیتی» است که با ارائه الگوهایی ذات‌گرایانه، وظایف متمایز زنان و مردان را مشخص می‌کند و این تقسیم‌دوگانه را امری طبیعی جلوه می‌دهد. «کلیشه‌های جنسیتی» نیز با دوگانه‌سازی و ارائه یک شق به‌عنوان امر برتر و شق دیگر به‌مثابه امر فرودست، در خدمت ساختار نابرابر جنسیتی محیط کار هستند. کلیشه‌هایی چون مردان منطقی/زنان احساساتی، مردان نان‌آور خانواده/زنان مصرف‌کننده، نمونه‌هایی از این کلیشه‌ها هستند که به‌رغم واقعیت عینی متفاوت جامعه، همچنان به زیست خود در اذهان ما ادامه می‌دهند. آخرین علت زمینه‌سازی که در این تحقیق به آن پرداختیم، «ایدئولوژی‌های جنسیتی» بودند؛ عقاید و ارزش‌هایی که با توسل به سنت‌ها و رسوم قومی و تبیین تفاوت‌های طبیعی زنان و مردان، ساختار نابرابر جنسیتی در حیطه شغلی را توجیه می‌کنند.

ساختار نابرابری جنسیتی در حیطه شغلی مطبوعات برای زنان روزنامه‌نگار مشهدی پیامدهای ناخوشایندی به بار آورده است. گسترده‌ترین پیامد که جوانب گسترده‌ای دارد، «توزیع نابرابر قدرت، ثروت، منزلت و فرصت‌ها» است. این توزیع نابرابر که با دوگانه‌کردن محیط شغلی به نفع مردان عمل می‌کند، عواقب فراوانی برای زنان به همراه دارد: حقوق و امتیازات شغلی نابرابر، امنیت شغلی نامتوازن، دسترسی به سرمایه اجتماعی نابرابر، اولویت همیشگی مردان در استخدام و سایر فرصت‌های شغلی، استانداردهای دوگانه در محیط کار و سقفی شیشه‌ای که به فراز سر زنان، آنان را از دستیابی به ارتقای شغلی و پست‌های مهم و مدیریتی بازمی‌دارد. «کوری جنسیتی محیط اشتغال»، دیگر پیامد جدی ساختار نابرابری جنسیتی برای این زنان است. با وجود اینکه زنان و مردان دوشادوش یکدیگر مشغول به کار هستند، قوانین، استانداردها، رویه‌ها و اتمسفر محیط کار این زنان، غالباً براساس نیازها و ویژگی‌های هستی‌مردانه سامان یافته است. اینجاست که ساختار نابرابر جنسیتی به‌رغم

مفروض گرفتن تفاوت‌های ذاتی زن و مرد، از به رسمیت شناختن هستی زنانه و الزامات بیولوژیک متفاوت آن همچون بارداری و زایمان و وظایف اجتماعی و فرهنگی متفاوت زنان در جامعه همچون نقش مهم مادری، سر باز می‌زند. نتیجه دیگر تمام آنچه ذکر شد، احساس محرومیت و ناکامی است که در زنان شرکت‌کننده در این پژوهش موج می‌زند؛ احساسی که به بی‌انگیزگی، کاهش رضایت شغلی و بی‌علاقگی و فشارهای روحی و روانی در آنان می‌انجامد. آخرین مقوله این پژوهش، روایت استراتژی‌ها و راهبردهایی است که این زنان در برابر ساختار نابرابر محیط شغلی خویش برگزیده‌اند. با تحلیل روایت‌ها و تجارب این زنان با طیفی از تاکتیک‌ها روبه‌رو می‌شویم. یکی از این استراتژی‌ها که عموم زنان شرکت‌کننده در پژوهش به آن انتقاد داشتند و آن را در سایر همکاران زن خویش تقبیح می‌کردند، «خودایزسازی زنانه و توسل به سرمایه جنسی» برای دورزدن و عبور از ساختار نابرابری جنسیتی محیط کار است. یکی دیگر از تاکتیک‌ها، کنار آمدن با ساختار نابرابری جنسیتی و تن دادن به قواعد تبعیض‌آمیز آن است. این استراتژی را «خودخاموشی زنان» نامیدیم. راهبرد بعدی که عموم زنان پژوهش به آن متوسل می‌شدند، «آمیزه‌ای از مقاومت و انفعال» است؛ تاکتیکی که نتیجه مقاومت، برخورد با ساختار مستحکم و ناامیدی از تغییر ساختار نابرابری جنسیتی در محیط کار است. همچنین آخرین تاکتیک که برخی از زنان پژوهش انتخاب کردند، ایستادگی در برابر کلیشه‌های جنسیتی و تأکید بر سوژگی و قدرت خویش در برابر چالش‌های محیط کاری نابرابر است؛ تاکتیکی که آن را «مقاومت» نامیدیم.

با اتکا به نتایج این پژوهش می‌توان ادعا کرد که زنان روزنامه‌نگار ایرانی هنوز هم با پدیده نابرابری جنسیتی در محیط شغلی خویش دست به گریبان‌اند و پیامدها و فشارهای فراوانی را در نتیجه این ساختار تبعیض‌آمیز تحمل می‌کنند. توجه به ریشه‌ها و عوامل زمینه‌ساز ذکر شده که به ایجاد نابرابری جنسیتی در محیط شغلی مطبوعات منجر شده است، راهگشای گام‌هایی عملی در جهت رفع موانع جنسیتی زنان روزنامه‌نگار خواهد بود. با توجه به انگشت‌شمار بودن پژوهش‌هایی که به تجارب زیسته زنان روزنامه‌نگار شاغل در مطبوعات کشورمان پرداخته‌اند،

پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آینده بیش از پیش به این گروه شغلی پرداخته شود و زمینه حرکت تدریجی جامعه به سوی رفع تبعیض‌ها و نابرابری‌های جنسیتی در محیط‌های مطبوعات فراهم شود.

#### کتاب‌نامه

۱. احمدی کهنعلی، ر.، بهبودی، م. ر.، و جام‌جور، ط. (۱۳۹۲). موانع دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی از دیدگاه مدیران زن (مطالعه‌ای کیفی در شهر بندرعباس). زن در توسعه و سیاست، ۱۱(۳)، ۳۳۳-۳۴۹.
۲. اعزازی، ش. (۱۳۸۰). تحلیل ساختاری جنسیت: نگرش بر تحلیل جنسیتی در ایران. تهران: انتشارات دانشگاه شهید بهشتی.
۳. اعظم‌آزاده، م.، و مشتاقیان، م. (۱۳۹۵). موانع مشارکت زنان در فرایند توسعه اجتماعی. مسائل اجتماعی ایران (دانشگاه خوارزمی)، ۷(۱)، ۳۱-۵۵.
۴. امینی، س.، و عزتی، ن. (۱۳۹۶). بررسی جامعه‌شناختی احساس محرومیت نسبی جوانان مناطق توسعه‌یافته و کمتر توسعه‌یافته شهر تهران. توسعه محلی روستایی-شهری، ۹(۱)، ۱۰۱-۱۲۰.
۵. بابایی‌زکلیکی، م. ع. (۱۳۸۵). چالش‌های زنان برای ارتقا به مشاغل مدیریتی در سازمان‌های دولتی. مدرس علوم انسانی، ۱۰ (ویژه‌نامه مدیریت)، ۴۵-۸۱.
۶. جنادله، ع.، و پویا، ز. (۱۳۹۸). موانع ارتقاء شغلی زنان در ایران: الزامات نقشی یا محدودیت‌های ساختاری (فرا تحلیل کیفی مطالعات دهه اخیر). فصلنامه علوم اجتماعی، ۲۶(۸۴)، ۹-۴۰.
۷. حکیم، ک. (۱۳۹۱). سرمایه جنسی و نقش آن در مناسبات قدرت جامعه (جلد اول) (ژ. سرابی، مترجم). (کتاب الکترونیکی)
۸. خزان، ن.، و وثوقی، م. (۱۳۹۵). تبیین جامعه‌شناختی تأثیرات مردسالاری بر احساس محرومیت نسبی و احساس بیگانگی زنان از خود و از زندگی زنانه. بررسی مسائل اجتماعی ایران، ۷(۱)، ۵۷-۹۸.
۹. دادگران، م.، دلاور، ع.، و شمس غیاثوند، ا. (۱۳۹۱). مقایسه چالش‌ها و فرصت‌های شغلی زنان روزنامه‌نگار با زنان غیرروزنامه‌نگار در حوزه ارتباطات. مطالعات رسانه‌ای، ۷(۱۷)، ۸۹-۹۸.

۱۰. ذکایی، م. س. (۱۳۸۱). نظریه و روش در تحقیقات کیفی. فصلنامه جامعه‌شناسی و علوم/اجتماعی دانشگاه علامه طباطبائی، (۱۷)، ۶۹-۴۱.
۱۱. رفعت‌جاه، م.، و قربانی، س. (۱۳۹۰). تأثیر سرمایه اجتماعی بر ارتقای شغلی زنان. زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، (۱)۹، ۱۱۷-۱۴۶.
۱۲. ریاحی، م. ا.، و محمودآبادی، ز. (۱۳۹۵). تبیین جامعه‌شناختی تفاوت‌های جنسیتی در افسردگی با تأکید بر مفهوم خودخاموشی در نهاد خانواده (مطالعه موردی زنان و مردان ازدواج کرده‌ی شهر تهران). جامعه‌شناسی نهادهای اجتماعی، (۸)۳، ۱۶۷-۲۰۱.
۱۳. سجودی، ف.، و طباطبائی یزدی، ل. (۱۳۹۳). ایدئولوژی جنسیتی بصری در آثار نقاشان زن و مرد با موضوع پرتره زنان در شش دهه گذشته‌ی ایران. جامعه‌شناسی هنر و ادبیات، (۲)۶، ۱۸۷-۲۱۲.
۱۴. شکرچی، ا.، و شرافت، ش. (۱۳۹۶). رابطه گرایش سیاسی دولت‌ها و هنجارهای شغلی روزنامه‌نگاری با حضور زنان در روزنامه‌ها. جهانی رسانه، (۱)۱۲، ۸۵-۱۰۳.
۱۵. شهابی، م.، و اعطاف، و. (۱۳۹۳). مطالعه پدیدارشناسانه نگرانی مردان از ابژه‌سازی و خودابژه‌سازی زنان، مجله جامعه‌شناسی ایران، (۲)۱۵، ۱۲۶-۱۵۲.
۱۶. شیرینی، ا.، فرجی، ا.، و یاسینی، ع. (۱۳۹۷). تجربه نابرابری جنسیتی در ارتقاء و انتصابات سازمانی: خوانشی استعاری از پدیده پله‌برقی شیشه‌ای. پژوهشنامه زنان، (۲)۹، ۳۱-۱.
۱۷. صادقی، ر.، و شهابی، ز. (۱۳۹۶). مطالعه کیفی موانع و چالش‌های مادری زنان شاغل در شهر تهران. مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران، (۴)۶، ۷۱۵-۷۳۴.
۱۸. فروتن، ی.، و شجاعی قلعه‌نی، م. (۱۳۹۸). رویکرد اجتماعی به اشتغال زنان در ایران. مجله جامعه‌شناسی ایران، (۴)۲۰، ۳۳-۴۷.
۱۹. فلیک، ا. (۱۳۸۷). درآمدی بر تحقیق کیفی (ه. جلیلی، مترجم). تهران: نشر نی.
۲۰. کلانتری، ع.، و فقیه ایمانی، ف. (۱۳۹۲). فراتحلیل پژوهش‌های انجام‌شده درباره «نابرابری جنسیتی». زن در فرهنگ و هنر (پژوهش زنان)، (۱)۵، ۱۲۳-۱۴۰.
۲۱. نصیری ولیک‌بنی، ف.؛ بهشتی‌راد، ر. (۱۳۹۳). بررسی نقش سقف شیشه‌ای بر کاهش عدالت سازمانی ادراک شده. مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان، (۴)۱۲، ۱۴۹-۱۷۲.

۲۲. هزارجریبی، ج.؛ پیله‌وری، ا. (۱۳۹۱). شناسایی موانع اجتماعی دستیابی کارکنان زن بانک ملی شهر تهران به موقعیت‌های مدیریتی. *زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)*, ۱۰(۲), ۲۵-۴۲.

23. Allen-Collinson, J. (2011). Feminist phenomenology and the woman in the running body. *Sport, Ethics and Philosophy*, 5(3), 297-313.
24. Ashaf, A. F., & Kartika, T. (2019). Victim or actors: The typology of Indonesian woman journalists. *Jurnal Komunikasi: Malaysian Journal of Communication*, 35(1), 29-40.
25. Creswell, J. W., & Miller, D. L. (2000). Determining validity in qualitative inquiry. *Theory into practice*, 39(3), 124-130.
26. De-Miguel-Pascual, R., Berganza-Conde, M. R., & Parratt-Fernández, S. (2017). Women journalists in Spain: An analysis of the sociodemographic features of the gender gap". *El Profesional de la Información (EPI)*, 26(3), 497-505.
27. Dukes, S. (1984). Phenomenological methodology in the human sciences. *Journal of Religion and Health*, 23(3), 197-203.
28. Gardiner, R. A. (2018). Hannah and her sisters: Theorizing gender and leadership through the lens of feminist phenomenology. *Leadership*, 14(3), 291-306.
29. Ghorbani, M., & Tung, R. L. (2007). Behind the veil: An exploratory study of the myths and realities of women in the Iranian workforce. *Human Resource Management Journal*, 17(4), 376-392.
30. Honer, A., & Hitzler, R. (2015). Life-world-analytical ethnography: A phenomenology-based research approach. *Journal of Contemporary Ethnography*, 44(5), 544-562.
31. Hycner, R. H. (1985). Some guidelines for the phenomenological analysis of interview data. *Human Studies*, 8(3), 279-303.
32. Melki, J. P., & Mallat, S. E. (2016). Block her entry, keep her down and push her out: Gender discrimination and women journalists in the Arab world. *Journalism Studies*, 17(1), 57-79.
33. North, L. (2016). Still a 'blokes club': The motherhood dilemma in journalism. *Journalism*, 17(3), 315-330.
34. Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. London: SAGE Publications.
35. Rao, S., & Rodny-Gumede, Y. (2020). Gazing past the glass ceiling: Indian and South African female journalists' perceptions of their role and power in the newsroom. *Global Media and Communication*, 16(1), 57-74.

36. Sarfaraz, L., & Faghih, N. (2011). Women's entrepreneurship in Iran: GEM based-data evidence. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 1(1), 45-57.
37. Simms, E. M., & Stawarska, B. (2014). Introduction: Concepts and methods in interdisciplinary feminist phenomenology. *Janus Head*, 13(1), 6-16.
38. Todres, L. (2005). Clarifying the life-world: Descriptive phenomenology. In I. Holloway (Ed.), *Qualitative research in health care* (pp. 1-4-124). Milton Keynes, UK: Open University Press.
39. World Economic Forum. (2021). *The global gender gap report. Insight Report*. Retrieved from <https://www.weforum.org>

