

# Akhlaq-i zīstī

## i.e., Bioethics Journal

2022; 12(37): e26

The Bioethics and Health  
Law InstituteMedical Ethics and Law  
Research CenterInternational Association  
of Islamic Bioethics

## An Analysis of the Underlying and Predisposing Reasons of Employed Women Humiliation in the Workplace

Shiva Aghapour<sup>1</sup>, Fariba Mir Eskandari<sup>2\*</sup>, Rosa Karampour<sup>1</sup>

1. Department of Sociology, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

2. Department of Anthropology, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

### ABSTRACT

**Background and Aim:** Humiliation of employed women in the workplace is one of the common social harms that have several consequences. The present study is an attempt to study the underlying and predisposing reasons of employed women humiliation in the workplace.

**Methods:** The research method used in this research is a qualitative method and the semi-structured interview technique has been used to collect the research data. The target population of the study includes 40 employed women in Maku city who were interviewed. Purposeful sampling method and maximum diversity strategy were used to select the participants. Open and axial coding has been used to analyze the data.

**Ethical Considerations:** The interviews were conducted with the full knowledge and consent of the participants and their personal information was kept confidential at all stages of the research.

**Results:** The effective underlying reasons for humiliating the employed women in the workplace are: unfavorable socialization ways, limited circle of trust, lack of knowledge of citizenship rights, authoritarian parenting, lack of self-confidence, enjoying adventure and pleasure. The predisposing factors for the humiliation of employed women in the workplace are: feelings of deprivation and low level of cultural, social and economic capital, stereotypes, unequal gender culture, and patriarchal ideology.

**Conclusion:** Inadequate ways of socialization, feelings of relative deprivation, unequal gender culture, stereotypes and gender discrimination, along with distrust of women's works lead to the humiliation of employed women.

**Keywords:** Gender Discrimination; Humiliation; Employed Women; Work Environments

**Corresponding Author:** Fariba Mir Eskandari; **Email:** [far.mireskandari@iauctb.ac.ir](mailto:far.mireskandari@iauctb.ac.ir)

**Received:** February 07, 2022; **Accepted:** April 10, 2022; **Published Online:** November 22, 2022

### Please cite this article as:

Aghapour SH, Mir Eskandari F, Karampour R. An Analysis of the Underlying and Predisposing Reasons of Employed Women Humiliation in the Workplace. *Akhlaq-i zisti, i.e., Bioethics Journal*. 2022; 12(37): e26.



## واکاوی دلایل و زمینه‌های تحقیر زنان در محیط‌های شغلی

شیوا آقاپور<sup>۱</sup>، فریبا میراسکندری<sup>۲\*</sup>، روزا کرم‌پور<sup>۱</sup>

۱. گروه جامعه‌شناسی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۲. گروه مردم‌شناسی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

### چکیده

**زمینه و هدف:** تحقیر زنان شاغل در محیط‌های کاری، از جمله آسیب‌های اجتماعی شایعی است که پیامدهای متعددی می‌تواند داشته باشد. پژوهش حاضر تلاشی است برای مطالعه دلایل و زمینه‌های تحقیر زنان در محیط‌های کاری.

**روش:** روش تحقیق به کاررفته در این پژوهش، کیفی بوده و از تکنیک مصاحبه نیمه‌ساختاریافته برای جمع‌آوری اطلاعات پژوهش استفاده شده است. جامعه هدف پژوهش را زنان شاغل شهرستان ماکو تشکیل داده‌اند که با ۴۰ نفر از آن‌ها مصاحبه صورت گرفته است. برای انتخاب مشارکت‌کنندگان از روش نمونه‌گیری هدفمند و از نوع حداکثر تنوع استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها از کدگذاری باز و محوری بهره گرفته شده است.

**ملاحظات اخلاقی:** مصاحبه‌ها با اطلاع و رضایت کامل مشارکت‌کنندگان صورت گرفت و اطلاعات شخصی آن‌ها در تمام مراحل پژوهش محرمانه ماند.

**یافته‌ها:** دلایل مؤثر بر تحقیر زنان شاغل در محیط‌های کاری عبارتند از: شیوه‌های نامطلوب جامعه‌پذیری، محدود شدن دایره اعتماد، ناآگاهی از حقوق شهروندی، فرزندپروری مستبدانه، عدم اعتماد به نفس، ماجراجویی و لذت‌جویی. عوامل زمینه‌ساز تحقیر زنان شاغل در محیط‌های کاری عبارتند از: احساس محرومیت و پایین بودن میزان سرمایه (فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی) افراد، نگرش‌ها و تصورات قالبی، فرهنگ نابرابر جنسیتی و ایدئولوژی مردسالاری.

**نتیجه‌گیری:** شیوه‌های نامناسب اجتماعی شدن، احساس محرومیت نسبی، فرهنگ نابرابر جنسیتی، وجود کلیشه‌ها و تبعیض‌های جنسیتی، به همراه بی‌اعتمادی به زنان و کارشان، باعث تحقیر زنان شاغل می‌شود.

**واژگان کلیدی:** تبعیض جنسیتی؛ تحقیر؛ زنان شاغل؛ محیط‌های شغلی

نویسنده مسئول: فریبا میراسکندری؛ پست الکترونیک: [far.mireskandari@iauctb.ac.ir](mailto:far.mireskandari@iauctb.ac.ir)

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۱۸؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۱/۲۱؛ تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۰۹/۰۱

خواهشمند است این مقاله به روش زیر مورد استناد قرار گیرد:

Aghapour SH, Mir Eskandari F, Karampour R. An Analysis of the Underlying and Predisposing Reasons of Employed Women Humiliation in the Workplace. *Akhlaq-i zisti, i.e., Bioethics Journal*. 2022; 12(37): e26.

## مقدمه

یکی از اساسی‌ترین مسائلی که در جریان تعاملات اجتماعی در شبکه ارتباطات کاری شکل می‌گیرد، «ارزش‌گذاری فردی» با توجه به توانایی‌های شخصی افراد است. چنین عکس‌العملی به جهت برتری‌بخشی و دوری از قرارگرفتن در موقعیت پایین‌دستی شکل می‌گیرد. فرد با تصور خود ارزشمندی زندگی می‌کند و همیشه طوری رفتار می‌کند که بتواند خود ارزشمندبودنش را از هر گزندی به دور داشته و با اجتناب از موقعیت‌های پایین‌دستی خود را برتر نشان دهد (۱). از جمله آسیب‌های به وجودآمده در فرایند خود ارزشمندی فردی، پدیده تحقیر است.

تحقیر عاملی در جهت خدشه‌دار کردن غرور فرد است که باعث رنجش فرد و سوق‌پیدا کردن او به سمت سلطه‌پذیری و فرودستی می‌شود (۲). رفتار تحقیرآمیز می‌تواند از طریق ترس، تهدید، بدنام کردن، خشونت جسمانی و روانی، فریب دادن، شرم‌نامه کردن یا با فاش‌ساختن یک رفتار خصوصی صورت گیرد (۳). افراد وقتی در معرض تحقیر قرار می‌گیرند احساس درماندگی و ناامیدی را تجربه می‌کنند. همچنین این افراد، خود را به منزله شخصی بی‌فایده و غیر قابل تحمل برای جامعه احساس می‌کنند (۴). احساس حقارت می‌تواند به خشم ناشی از تحقیرشدگی منجر شود. وقتی این احساس در درون شخص به وجود می‌آید، نمود درونی آن عدم علاقه، بی‌تفاوتی و سستی و نمود خارجی آن سوءظن و بدگمانی بوده و می‌تواند رفتارهای دگرآزادهنده را افزایش دهد (۵). محققان معتقدند که تحقیر سمی‌ترین آسیب اجتماعی عصر ماست (۶). لیندر (Lindner) (۷) نیز تحقیر را به عنوان قوی‌ترین نیرویی که به ایجاد شکاف بین مردم و از بین رفتن روابطشان منجر می‌شود، در نظر گرفته است.

تمامی اقشار و گروه‌ها می‌توانند در معرض تحقیر قرار گیرند. زنان و به ویژه زنان شاغل از جمله افرادی هستند که در محیط‌های کاری در معرض تحقیر شدن قرار دارند (۸). در جوامع امروز، پیشرفت‌های شگرف صنعتی و نیاز این بخش به کارگر دارای مهارت کم و ارزان، باعث شده زنان بهترین

نیروهایی باشند که می‌توانستند بنا به نیاز به این بخش وارد شده و هر موقع به آن‌ها نیازی نبود، خارج شوند. در این شرایط بازار اشتغال زنان بازار پرتب و تابی است که قابل مقایسه با بازار اشتغال مردان، حداقل در جامعه ما نیست و اشتغال زنان در بخش دولتی آرزوی دست‌نیافتنی و در بخش خصوصی همراه با تهدیدات فراوانی است (۹). عدم ثبات و امنیت شغلی یکی از مهم‌ترین عواملی است که در پدیدارشدن احساس حقارت در زنان شاغل نقش دارد. تحقیر مکرر زنان در محل کار باعث کاهش سطح عزت نفس، شکل‌گیری احساس تنفر و میل به انتقام در آن‌ها می‌شود (۱۰).

تجربیات بسیاری از زنان شاغل حاکی از تبعیض علیه آن‌ها و مسائل و آسیب‌های فراوان آنان در محیط‌های کاری، از جمله تحقیر است. در این زمینه، هوزم (Husum) و همکارانش (۱۱) در مطالعه‌ای که به تحقیر و خشونت در محیط کار پرداخته‌اند، نشان دادند که تعداد زیادی از کارکنان تجاوز و تحقیر را در محل کار تجربه کرده‌اند. چارنیافسکا (Czarniawska) (۱۲) نیز در پژوهش خود نشان داد که تحقیر نوعی محصول سازمانی استاندارد و بسیار شایع در محیط‌های کاری است. همچنین کوزوشنیک (Kozusznik) (۱۳) یکی از عوامل مؤثر بر شایع‌بودن تحقیر در محیط‌های شغلی را استفاده از تحقیر به عنوان وسیله‌ای برای کنترل نیروی کار می‌داند.

اگرچه در خارج از کشور تحقیقات زیادی در خصوص تحقیر زنان شاغل صورت گرفته است، با این حال در داخل کشور تحقیقات صورت‌گرفته بسیار اندک است. به طوری که این امر (تحقیر اجتماعی) از منظر جامعه‌شناختی تاکنون به آن صورت مورد بررسی جدی قرار نگرفته و ارزیابی‌ها عمدتاً مبتنی بر تصورات ذهنی و اطلاعات کم و بیش سطحی بوده است. عدم وجود چنین تحقیقاتی در ایران می‌تواند نشان‌دهنده توجه ناکافی به اوضاع زنان شاغل باشد. این در حالی است که افزایش آگاهی در زمینه مسأله احساس تحقیر می‌تواند در اجتناب افراد از موقعیت‌های مختلف تحقیر مفید باشد و اثرات منفی احتمالی آن را کاهش دهد. بنابراین تحلیل علمی این مسأله و پیامدهای تحقیر زنان شاغل نه‌تنها از حیث نظری

ضروری است، بلکه می‌تواند راهنمای مسئولان برای جلوگیری از بروز صحنه‌های خشونت‌آمیز و تحقیرآمیز در سطح محیط‌های کاری باشد. بنابراین هدف پژوهش حاضر پاسخگویی به این پرسش است که دلایل و عوامل زمینه‌ساز تحقیر زنان شاغل در محیط‌های کار کدامند؟

## روش

روش تحقیق به کاررفته در این پژوهش، کیفی است و از تکنیک مصاحبه عمیق برای گردآوری اطلاعات پژوهش استفاده شده است. با توجه به تجربه زیسته پژوهشگر و ملاحظه تحقیرهای متعدد نسبت به زنان شاغل در محیط‌های کاری شهرستان ماکو، زنان شاغل در این شهرستان به عنوان نمونه آماری انتخاب شده‌اند. در پژوهش حاضر، نمونه‌گیری با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند (بدین معنا که پژوهشگر افراد و مکان مطالعه را از این رو برای مطالعه انتخاب می‌کند که می‌تواند در فهم مسأله پژوهش و پدیده محوری مطالعه مؤثر باشند) شروع و بر اساس نمونه‌گیری نظری (مبنای اصلی نقشه نمونه‌گیری در روش کیفی نظریه یا داستان یا تفسیری است که قدم به قدم در حال شکل‌گیری است، به این شکل از نمونه‌گیری در روش کیفی، نمونه‌گیری نظری گفته می‌شود. در نمونه‌گیری نظری، انتخاب نمونه‌ها با توجه به تحلیل داده‌های گردآوری‌شده پیشین، شناسایی می‌شود) تا اشباع داده‌ها ادامه یافت. در واقع بر اساس نمونه‌گیری هدفمند سعی شد افرادی که حامل تجربه‌های مرتبط با موضوع و مسأله و پرسش‌های تحقیق بودند، انتخاب شوند، یعنی از مشارکت‌کنندگان انواع مختلف اطلاعات لازم از جنبه‌های مختلف مسأله تحقیق به دست آورده شد. سپس برای رسیدن به اشباع نظری با نمونه‌های بیشتر و دیگری از زنان شاغل مصاحبه صورت گرفت تا در نهایت به نظریه‌ای که توان کافی و لازم در زمینه توضیح و تبیین موضوع و مسأله پژوهش را دارا باشد، رسیدیم.

با توجه به کیفی بودن روش پژوهش، اشباع اطلاعاتی یا نظری (تکراری شدن داده‌ها یا اطلاعات) ملاک اتمام نمونه‌گیری

است. در این راستا، با ۴۰ نفر از زنان شاغل شهرستان ماکو مصاحبه شد، چراکه داده‌های جمع‌آوری‌شده، تکراری شدند و طبقات اطلاعاتی تازه‌ای به دست نیامدند و اشباع نظری حاصل شد. به منظور گردآوری اطلاعات با توجه به حساسیت موضوع، از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته استفاده شده است. در طی مصاحبه‌ها از مشارکت‌کنندگان درخواست می‌شد تا در مورد تجاربشان در زمینه تحقیر در محیط کار صحبت کنند. جریان مصاحبه با استفاده از پرسش‌های تکمیلی و مبتنی بر پاسخ‌های مشارکت‌کنندگان ادامه می‌یافت و سؤالاتی نظیر «لطفاً در این خصوص بیشتر توضیح دهید» به عنوان سؤالات عمق‌دهنده و اکتشافی پرسیده می‌شد.

پس از اتمام مصاحبه‌ها، داده‌های گردآوری شده با بهره‌گیری از روش نظام‌مند استراوس و کرین (Strauss & Corbin) در دو مرحله کدگذاری «باز» و «محوری» (۱۴) مورد تحلیل قرار گرفتند. در کدگذاری باز، متن هر مصاحبه خط به خط چندین بار خوانده شد و مفاهیم اصلی آن استخراج و به صورت کدهایی ثبت گردید. سپس کدهایی که به لحاظ مفهومی با یکدیگر مشابه بودند، به صورت خوشه‌هایی در آمدند. در کدگذاری محوری، کدها و دسته‌های اولیه که در کدگذاری باز ایجاد شده بودند، با یکدیگر مقایسه و ضمن ادغام موارد مشابه، دسته‌هایی که به یکدیگر مربوط می‌شدند، حول محور مشترکی قرار گرفتند.

برای اعتبار و اعتمادبخشی به داده‌ها، از قابلیت اعتبار یا اعتبارپذیری، انتقال‌پذیری، قابلیت اعتماد و قابلیت تأیید (۱۵) استفاده شده است. در واقع به منظور رعایت قابلیت اعتبار یا روایی پژوهش سعی شد افرادی وارد مطالعه شوند که بیش از دو سال سابقه کار داشتند. برای رسیدن به انتقال‌پذیری، از آنجایی که در روش کیفی پژوهشگر موظف است تا مجموعه داده‌ها و توصیفات متنی خود را به نحوی کامل و غنی عرضه کند، سعی شد با عرضه کامل یافته‌ها، این مهم تحقق یابد. برای دستیابی به قابلیت اعتماد، یافته‌های پژوهش به چند تن از پاسخگویان داده شد و از آن‌ها خواسته شد تا نتایج را بررسی و بازبینی کرده، نظرات خود را اعلام کنند. قابلیت

تأیید نیز از طریق مرور و بازبینی‌های دقیق و چندین باره داده‌ها، تفسیرها و یافته‌های این مطالعه با نگاهی به مطالعات پیشین حاصل شد.

### یافته‌ها

بر اساس اطلاعات استخراج‌شده، سن زنان مورد مطالعه بین ۳۰ تا ۵۵ سال بوده است، سطح تحصیلات زنان بین کاردانی تا دکتری متغیر بوده است، به طوری که یک نفر کاردانی، ۲۹ نفر کارشناسی، ۸ نفر کارشناسی ارشد و ۲ نفر دکتری بوده‌اند. از نظر وضعیت تأهل، ۷ نفر مجرد و ۳۳ نفر متأهل بوده‌اند. ۳۱ نفر شاغل در بخش دولتی و ۹ نفر شاغل در بخش خصوصی

بوده‌اند. میزان درآمد مشارکت‌کنندگان بین زیر دو میلیون تا کمتر از پنج میلیون متغیر بوده است. انتخاب زنان در گروه‌های مختلف سنی، تحصیلی و نیز فعالیت اقتصادی به نحوی بوده که زنان مطالعه شده تنوع بالایی از نظر متغیرهای زمینه‌ای داشته باشند.

مطابق اظهارات مشارکت‌کنندگان، شرایط علی یا دلایل مؤثر بر تحقیر زنان شاغل در محیط‌های کاری عبارتند از: شیوه‌های نامطلوب جامعه‌پذیری، محدود شدن دایره اعتماد، ناآگاهی از حقوق شهروندی، فرزندپروری مستبدانه، عدم اعتماد به نفس، ماجراجویی و لذت‌جویی.

### جدول ۱: دلایل تحقیر زنان در محیط‌های شغلی

مفاهیم	مقولات
عدم کسب مهارت‌های ارتباطی، درونی‌نشدن ارزش‌های اخلاقی و اجتماعی، درونی‌نشدن هنجارهای اجتماعی و اخلاقی.	شیوه‌های نامطلوب جامعه‌پذیری
عدم اعتماد به زنان در جامعه، عدم اعتماد به زنان در محیط کار، عدم اعتماد به کار زنان در محیط کار.	محدود شدن دایره اعتماد
عدم آگاهی از حق و حقوق زنان، عدم آگاهی از حق و حقوق زنان شاغل، ناآگاهی از قانون.	ناآگاهی از حقوق شهروندی
سختگیری بیش از حد والدین در خصوص برخی از پسرها در دوره کودکی، کنترل‌نمودن بیش از حد پسرها در دوران کودکی، اهمیت‌ندادن به احساسات پسرها در دوره کودکی، وضع قوانین سخت‌گیرانه در خصوص پسرها در دوران کودکی، واردنکردن فرزندان در دوره کودکی در بحث‌ها و چالش‌ها، پافشاری بیش از حد والدین بر نظم و انضباط در دوران کودکی، تمرکز بیش از حد برخی از والدین بر کنترل کردن فرزندان.	فرزندپروری مستبدانه
عدم خودباوری مردان، ترس مردان از کنترل‌شدن توسط دیگران، به رخ‌کشیدن قدرت خود از طرق تحقیر، کسب شأن و پرستیژ از طریق تحقیر کردن، ترس از نزدیک شدن زنان به مردان.	عدم اعتماد به نفس
لذت‌بردن از تحقیر زنان، کیف کردن از آزار و اذیت دیگران، خالی کردن عقده‌های روانی خود بر روی زنان، خالی کردن هیجانات خود بر روی زنان.	ماجراجویی و لذت‌جویی

افراد، نگرش‌ها و تصورات قالبی، فرهنگ نابرابر جنسیتی، ایدئولوژی پدرسالاری/ مردسالاری.

مطابق اظهارات مشارکت‌کنندگان، عوامل زمینه‌ساز تحقیر زنان شاغل در محیط‌های کاری عبارتند از: احساس محرومیت و پایین بودن میزان سرمایه (فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی)

جدول ۲: عوامل زمینه‌ساز تحقیر زنان شاغل

مفاهیم	مقولات
مشارکت پایین زنان شاغل در تصمیم‌گیری‌های محل کار، پایین بودن قدرت زنان در محیط کار، پایین بودن نفوذ زنان در محیط کار، پایین بودن میزان حقوق دریافتی زنان نسبت به مردان.	احساس محرومیت
پایین بودن تحصیلات زنان، پایین بودن پایگاه اقتصادی - اجتماعی زنان شاغل، پایین بودن ارتباطات زنان با دیگران در محیط کار، پایین بودن منزلت شغلی زنان، بالابودن میزان مشکلات اقتصادی زنان.	پایین بودن میزان سرمایه افراد
عدم توانایی زنان در مدیریت، نادیده گرفتن توانایی‌های زنان در محیط کار، ذهنیت از پیش تعیین شده مردان نسبت به زنان در محیط کار، عدم به رسمیت شناختن زنان در محیط کار، تلقی کردن بچه‌داری و شوهرداری به عنوان مهم‌ترین کار زن از سوی مردان، ناقص‌العقل تلقی کردن زنان از سوی مردان.	نگرش‌ها و تصورات قالبی
ترجیح دادن مردان به زنان در دادن پست و سمت، تفکیک وظایف در محیط کار بر اساس جنسیت (کار زنانه و مردانه)، پایین بودن ارزش کار زنان نسبت به مردان، نابرابر بودن امکانات در اختیار زنان نسبت به مردان در محیط کار، پایین بودن فرصت‌های ارتقای زنان در محیط کار نسبت به مردان، جلوگیری از ادامه تحصیل زنان شاغل.	فرهنگ نابرابر جنسیتی
برتر دانستن مردان نسبت به زنان، ضعیف دانستن زنان، قدرت داشتن مردان، قادر مطلق بودن مردان نسبت به زنان، محدود کردن زنان به رفتارهای آمرانه، تحمیل کردن حرف خود به زنان در محیط کار.	ایدئولوژی پدرسالاری / مردسالاری

## بحث

رییس‌ها منتقل نشده و هر طوری که دوست دارند با افراد زبردستشون رفتار می‌کنند.» نفر دیگری می‌گوید: «کسی که اصول اخلاقی و رفتار با دیگران را یاد نگرفته، معلومه که با همه جور دیگری برخورد می‌کنه و حتی از تحقیر و خشونت هم استفاده می‌کنه.»

از دیگر دلایل اساسی تحقیر زنان شاغل در محیط‌های کاری، محدود شدن دایره اعتماد در سطوح مختلف فردی، بین فردی و نهادی است. اعتماد به معنای اعتقاد داشتن به دیگران تعریف شده است، زیرا برای رسیدن به خواسته‌های خود وابسته به دیگران هستیم. اعتماد پدیده‌ای پویاست که به عوامل مختلفی بستگی دارد که هر یک در ساخت طرحی از اعتماد مؤثر است. زمانی که دامنه اعتماد در جامعه دچار نقصان شود، بستر برای گسترش بدرفتاری، خشونت و تحقیر فراهم می‌شود. در واقع وقتی اعتماد به روش‌های مختلف، در فضای جامعه و سازمان‌ها از بین می‌رود، کینه و دشمنی و بدرفتاری از راه‌های متعدد به ویژه در قالب تحقیر بروز می‌یابد. یکی از مشارکت‌کنندگان در این زمینه می‌گوید: «خیلی از همکاران مرد به ما زن‌ها و کارهایی که زن‌ها در شرکت انجام می‌دهند،

جامعه‌پذیری یا اجتماعی شدن فرایندی است که به انسان، راه‌های زندگی کردن در جامعه را می‌آموزد، شخصیت می‌دهد و ظرفیت‌های او را در جهت انجام وظایف فردی و به عنوان عضو جامعه، توسعه می‌بخشد (۱۶). هنگامی که افراد نتوانند ارزش‌ها یا هنجارهای قانونی جامعه را به خوبی نهادینه یا درونی‌سازی کنند، جامعه به لحاظ اجتماعی دچار بحران‌های متعددی می‌شود. بسیاری از افراد نمونه اظهار کرده‌اند که نبود آموزش‌های اجتماعی مؤثر در جامعه، زمینه را برای شیوه‌های یادگیری مهارت‌های نامطلوب اجتماعی فراهم می‌کند که تحقیر، یکی از نمونه‌های آشکار این مسأله است. در واقع در جامعه‌ای که ارزش‌ها و هنجارهای اخلاقی و اجتماعی به شکل مطلوبی به افراد منتقل نشود یا خرده‌فرهنگ‌های منحرف و ضد ارزشی در آن رواج یابند و برخی از افراد از آن تغذیه کنند، روح ارزش‌های اخلاقی و اجتماعی متزلزل می‌شود. یکی از مشارکت‌کنندگان در این زمینه می‌گوید: «خیلی از ارزش‌ها و اصول جامعه، مثل انسانیت، انگاری به شکل درست و مناسبی به خیلی از افراد به خصوص برای برخی از مدیران یا

و پرداختن تصویر کودک و پیری و ویژگی‌های فردی و اجتماعی از طریق شیوه‌های فرزندپروری تأثیر اساسی دارد. فرزندپروری به روش‌ها و رفتارهای ویژه گفته می‌شود که جداگانه یا در تعامل با یکدیگر بر رشد کودک تأثیر می‌گذارد. در واقع پایه و اساس شیوه فرزندپروری مبین تلاش‌های والدین برای کنترل و اجتماعی کردن کودکان است (۱۷). رابطه بین کودکان و والدین و سایر اعضای خانواده را می‌توان به عنوان نظام یا شبکه‌ای دانست که در کنش متقابل با یکدیگر هستند. این نظام به طور مستقیم و غیر مستقیم، از طریق سبک‌ها و روش‌های مختلف فرزندپروری در کودکان تأثیر می‌گذارد. همچنین یکی از عوامل تأثیرگذار بر رشد فرزندان به ویژه رشد روانی آن‌ها، چگونگی روش‌های تربیتی والدین در چارچوب خانواده است. روش تربیتی والدین در تکوین شخصیت و همچنین سازگاری آنان با وضعیت مختلف اجتماعی مؤثر است. روابط مطلوب میان والدین و فرزندان در سلامت روان فرزندان تأثیر فراوان دارد. گروهی از انسان‌هایی که دیگران را تحقیر می‌کنند از جایی که قادر به تفکر و گفتگوی عاقلانه و منطقی بر اساس معیارهای انسانی و اخلاقی نیستند با زیر پا گذاشتن کرامات و هویت و حرمت انسانی، با استفاده از این الگوهای مخرب و این ابزار کوبنده و با تنها حربه خود و در حقیقت با نیش و زخم زبان، طرف مقابل را وادار به تسلیم کرده و به این شیوه او را کنترل می‌کنند. این رفتارها ریشه در شیوه‌های فرزندپروری مستبدانه یا فرهنگ ارباب - رعیتی دارند که کودکان با رشد پیدا کردن در این محیط مستبدانه این رفتارها را به ویژه از والدین خود می‌آموزند. در واقع کسی که دیگران را تحقیر می‌کند، از مسائلی که در سطح خودآگاه یا ناخودآگاه وجود دارد، رنج می‌کشد. در سطح خودآگاه آنچه باعث می‌شود فرد دیگران را تحقیر کند شامل ترس از عدم غلبه‌مندی، ترس از دیگران، ترس از نادیده گرفته شدن و مقبول واقع نشدن، احساس طردشدگی و گیرافتادن و فشارهای عصبی است. علاوه بر این، چنین شخصی می‌ترسد که اگر دیگران را کنترل نکند دیگران او را کنترل کنند و او را کنار بگذارند. چنین شخصی با رفتارهای خود دیگران را مدام به مقایسه و رقابت و نتیجه‌گیری الگوی

اعتماد ندارند. یک‌جورایی کارهای ما رو پیش پا افتاده و بی‌ارزش تلقی می‌کنند و با تمسخر کردن و کوچک کردن ارزش کارهایی که ما انجام می‌دهیم، بی‌احترامی می‌کنند و ما رو به نوعی تحقیر می‌کنند.»

از دیگر دلایل تحقیر زنان شاغل در محیط‌های کاری، ناآگاهی از حقوق شهروندی است. شهروندی از جمله مفاهیم نوظهوری است که به طور ویژه‌ای به برابری و عدالت توجه کرده و در نظریه‌های سیاسی و اجتماعی، جایگاه ویژه‌ای یافته است. شهروندی هنگامی تحقق می‌یابد که همه افراد جامعه، از حقوق مدنی و سیاسی برخوردار باشند و به فرصت‌های زندگی از حیث اقتصادی و اجتماعی دسترسی آسان داشته باشند. همچنین شهروندان به عنوان اعضای یک جامعه و یا یک سازمان، در حوزه‌های مختلف مشارکت و فعالیت دارند و در برابر حقوقی که دارند، مسئولیت‌های را نیز در راستای اداره بهتر جامعه و سازمان و ایجاد نظم بر عهده می‌گیرند. ناآگاهی افراد از حقوق و مسئولیت‌های خود و دیگران سبب می‌شود عده‌ای با تحقیر و کوچک شمردن به حقوق یکدیگر تجاوز کنند و آرامش اجتماعی و تفاهم همگانی را در سطح جامعه یا سازمان تخریب کنند. برخی از مشارکت‌کنندگان در این زمینه گفته‌اند: «برخی از افراد هیچ اطلاعی از قوانین و حق و حقوق افراد ندارند و هر طور که دلشان می‌خواهد با زیردستانشان رفتار می‌کنند.» «این نکته که همه از حق و حقوق یکسانی برخوردارند و همه افراد ارزش و حرمت دارند، باید در شرکت‌ها و ادارات ما جا بیفتد تا کسی به خودش اجازه ندهد با توهین و بی‌احترامی کردن باعث تحقیر و آزار و اذیت دیگران بشود.»

خانواده از طریق آموزش و پرورش کودک را با فرهنگ جامعه آشنا می‌سازد و او را برای هم‌نوایی با جامعه آماده می‌سازد. از آنجایی که نخستین سال‌های زندگی انسان در خانواده می‌گذرد و در این دوران است که پایه اولیه شخصیت او گذاشته می‌شود، می‌توان به اهمیت خانواده و تأثیری که در شخصیت فرد و پرورش قوای روحی و اخلاقی او دارد کاملاً پی برد. در واقع نهاد خانواده مهم‌ترین نهادی است که در ساختن

می‌دهد. یکی از مشارکت‌کنندگان در این باره می‌گوید: «به نظرم خیلی از مردها تو شرکت و محل کار برای اینکه نشون بدهند آدم مهمی است و قدرت دارد و خودش را از دیگران متمایز کنه، اقدام به تحقیر بقیه می‌کنند.»

ماجراجویی و لذت‌جویی نیز از دیگر دلایلی هستند که سبب تحقیر زنان شاغل در محیط‌های کاری می‌شود. برخی از افراد، به طور خواسته یا ناخواسته برای تحریک احساسات دیگران و نیز تخلیه روانی ماجراجویی می‌کنند. در واقع یکی از مولدهای اساسی تداوم تحقیر زنان شاغل، این‌گونه ماجراجویی‌هاست. میل به آزار و مشاهده واکنش‌های گوناگون تحقیرشوندگان، بسترساز تحقیر زنان شاغل است. از سوی دیگر، درک نادرست از لذت و سرخوشی نیز در کنار عامل ماجراجویی، ایجاد تحقیر را محتمل‌تر می‌سازد. یکی از گرایش‌های فطری انسان، میل به خوشی و راحتی است که با فرار از درد و رنج همراه است، اما در جامعه دارای وضعیت آنومیک، لذت حاصل از تحقیر و توهین و کوچک‌کردن، با شادی عده‌ای و خشم و رنج برخی دیگر همراه می‌شود. جامعه نابسامان، دارای بحران معنا و مفاهیم زندگی می‌شود، به طوری که لذت را امری خودخواهانه می‌بیند و با استفاده از تحقیر، شادی را برای خود و رنج و درد مهلکی را برای اطرافیان خود می‌سازد. از نظر فروید، روان آدمی به لحاظ ماهیت تمایل به آرامش دارد و تمام تلاشش را می‌کند تا از کشاکش‌های روانی جلوگیری کند. از این رو با تحقیر و توهین نمودن در جستجوی نوعی کامیابی و آرامش است. برخی از زنان در این زمینه گفته‌اند: «برخی از همکارای مرد تو شرکت ما با تحقیر زنان و بقیه انگاری دلشان خنک می‌شود و آرامش پیدا می‌کنند.» «رییس شرکت ما به جورابی با دادزدن سر زبردستاش، هیجانانش تخلیه می‌شود. شاید جالب باشه براتون با تحقیر کردن بقیه لذت می‌برد.»

احساس محرومیت به معنای عدم برخورداری گروه کثیری از افراد اجتماع از امکانات عینی یا ملموس است. محرومیت نسبی به عنوان تصور موجود میان انتظارات ارزشی (مطالبات) و توانایی‌های ارزشی (امکانات) تعریف می‌شود. محرومیت نسبی به معنای شکافی است که میان انتظارات ارزشی و

ناسالم (برنده - بازنده) وادار می‌کند که این افکار می‌تواند در سطح ناخودآگاه او باشد. به طور کلی این مجموعه از افکار و احساسات به صورت رفتار تحقیرکننده به صورت کلامی و غیر کلامی در درون او وجود دارد، اما در مورد ناخودآگاه مهم‌ترین عواملی که باعث می‌شود فرد دیگران را تحقیر کند، مسائلی است که در ناخودآگاه فرد وجود دارد که این مسائل شامل عدم غلبه بر منابع قدرت دوران کودکی، مسائل جنسی و جنسیتی، خشم و یا حقارت سرکوب شده و واکنش‌سازی شده است که او را وادار به بازی و اخاذی می‌کند. به این شیوه فرد تلاش می‌کند به تعادل روانی برسد. فرد این احساسات و تجربیات سرکوب‌شده حاصل از خشم و کینه‌ای را که توسط افراد مهم مانند پدر و مادر در زندگی او ایجاد شده است، به دیگران مانند افراد زبردست خود انتقال می‌دهد. در واقع به این شیوه از طریق تحقیر و انتقادکردن دیگران خشم خود را آزاد می‌کند و از آدم‌های مهم دوران بچگی خود انتقام می‌گیرد. یکی از مشارکت‌کنندگان در این زمینه می‌گوید: «رییس شرکت ما خودش چندین باره گفته که در دوران بچه‌گی پدر و مادرش خیلی سخت‌گیر و مستبد بوده‌اند و اجازه اظهار نظر رو بهش نمی‌دادند. خب الان اینم فرصت و آزادی دستش رسیده جبران آن زمان‌ها را می‌کند.»

عدم اعتماد به نفس یکی از دلایل عمده تحقیرکردن دیگران است که با مقوله شیوه‌های فرزندپروری ارتباط دارد. کسی که از اعتماد به نفس کافی برخوردار نیست تلاش می‌کند به شیوه‌های متفاوت برای نمونه با شکست‌دادن افراد در رقابت‌های ناسالم، دیگران را تحقیر کند. در واقع یکی از دلایل تحقیرکردن، میل به کنترل کردن و غلبه‌مندی است که فرد از ترس این‌که کنترل نشود، دیگران را کنترل می‌کند. فرد با این شیوه احساس رضایتمندی می‌کند. گاهی اوقات دلیل تحقیر کردن در بحث خودآگاه و ناخودآگاه ترس از نزدیکی است که فرد به دلیل ترس از آسیب‌دیدن با تحقیر دیگران، دیواره‌ای بین خود و دیگران ایجاد می‌کند که این قالب مانعی می‌شود که دیگران به او نزدیک شوند، زیرا قادر به دفاع از خود نیست، لذا با تحقیر دیگران خودش را در وضعیت بالاتری قرار

یا بیشتری برخوردارند. تمام کسانی که در اجتماع با یکدیگر رو در رو می‌شوند، درگیر تضاد می‌شوند. میزان منابعی که انسان‌ها تحت فرمان دارند به همراه دیگر عوامل ثانویه (مانند ارتباطات اجتماعی) مستقیماً بر مالکیت یا عدم مالکیت قدرت تأثیر می‌گذارد که این نیز به نوبه خود بر رفتار و سازمان اجتماعی اثر می‌گذارد. اظهارات مشارکت‌کنندگان بیانگر آن است که با توجه به پایین بودن سرمایه فرهنگی زنان (میزان تحصیلات، منزلت شغلی و...) آن‌ها به شدت احساس حقارت می‌کنند. یکی از مشارکت‌کنندگان می‌گوید: «خیلی از زنان در شرکت‌ها به عنوان منشی استخدام می‌شوند و از تحصیلات و پرستیژ شغلی پایینی برخوردارند و این خودش به آدم حس تحقیر می‌دهد یا با توجه به پایین بودن جایگاهت در شرکت خیلی‌ها به خودشان اجازه می‌دهند هر طور که دوست دارند با تو رفتار کنند».

علاوه بر سرمایه فرهنگی، میزان برخورداری افراد از سرمایه اقتصادی نیز نقش مهمی در تحقیر زنان شاغل دارد. سرمایه اقتصادی به درآمد پولی و همچنین سایر منابع و دارایی‌های مالی گفته می‌شود و تظاهر نهادینه‌اش را در حقوق مالکیت می‌یابد (۱۸). سرمایه اقتصادی بالا نوعی قدرت برای فرد به دنبال می‌آورد و باعث می‌شود افراد، مشاغل رده پایین را قبول نکنند. پایین بودن میزان سرمایه اقتصادی و بالابودن مشکلات و تنگناهای اقتصادی یکی از مهم‌ترین عواملی است که مشارکت‌کنندگان آن را در قبول مشاغل رده پایین و تحمل شرایط سخت و آزاردهنده توأم با تحقیر بیان کرده‌اند. «برای چندرغاز حقوق مجبوری هر کاری تو شرکت کنی و زبانت کوتاه باشه و نتونی جلوی رفتارهای زشت و زننده دیگران بایستی».

همچنین در هر جامعه‌ای افراد و گروه‌های اجتماعی متناسب با سرمایه اجتماعی خود، در قالب ارزش‌ها، هنجارها و پیوندهای اجتماعی که در جریان تعاملات اجتماعی به وجود می‌آید، قابلیت‌های خود را افزایش می‌دهند و در عین به دست آوردن امکان کنترل زندگی خود، از حمایت‌های محیطی و اجتماعی که در شبکه‌های ارتباطی آن‌ها به وجود آمده است برخوردار می‌شوند (۱۹). میزان سرمایه اجتماعی بالا باعث

توانایی‌های ارزشی متصور قرار دارد. محرومیت ناظر بر شرایطی نابرابر میان اجزای یک جامعه یا یک سازمان است، شرایطی که در آن برخی افراد از امکانات، امتیازات و بهره‌مندی‌های بیشتری نسبت به برخی دیگر بهره‌مندند و اعضای گروه محروم در نسبت‌سنجی میان وضعیت خود و وضعیت گروه‌های دیگر به احساسی دست می‌یابد که محرومیت نامیده می‌شود. بنابراین هر فرد با توجه به میزان قدرت و نقش خود در محیط کار می‌تواند احساس تحقیرشدگی متفاوتی را تجربه کند. از آنجایی که اکثر زنان شاغل در ادارات و شرکت‌ها از قدرت و نفوذ کمتری در تصمیمات برخوردارند احساس تحقیرشدگی بالایی را اظهار می‌کنند. «تو شرکتی که من کار می‌کنم دو نفر خانم وجود دارد و ما هیچ قدرت و نقشی در شرکت نداریم و واقعاً ما رو حساب نمی‌کنند.» «زن‌ها در اداره و شرکت کمترین نقش را در تصمیمات دارند و به همین خاطر همیشه حس بی‌ارزش بودن در اداره بهمون دست می‌دهد».

سرمایه منبعی عام است که می‌تواند شکلی پولی و غیر پولی و همچنین ملموس یا غیر ملموس به خود بگیرد. در واقع سرمایه هر منبعی است که در عرصه خارجی اثر بگذارد و به فرد امکان دهد که سود خاصی را از طریق مشارکت در رقابت بر سر آن به دست آورد. یکی از اشکال متعدد سرمایه، سرمایه فرهنگی است. کسی که به واسطه سرمایه فرهنگی منزلت دارد می‌تواند روایت خود را از دنیای اجتماعی بر دیگران تحمیل کند؛ ثانیاً داشتن سرمایه فرهنگی بدین معناست که فرد می‌تواند خود را از الزامات زندگی روزمره جدا کند و نوعی گزینش دلخواه در عرصه‌های مختلف انجام دهد. همچنین زندگی اجتماعی از افرادی تشکیل شده است که به دنبال ارضای نیازها و خواسته‌هایشان هستند. آنان هرگونه منابع مادی (مانند ثروت یا قدرت فیزیکی) و فرهنگی (مانند مهارت‌های کلامی) را که در دسترس دارند برای تأمین اهدافشان به کار می‌گیرند. علاوه بر این، افراد منابع شخصی‌شان را در رویارویی‌هایی اجتماعی دنبال می‌کنند که در آن‌ها منابع به شکل نابرابر توزیع شده‌اند، یعنی انسان‌ها از قدرت بدنی، جذابیت، ثروت، تحصیلات یا منزلت شغلی کمتر

افزایش ارتباط و مشارکت فرد با دیگران می‌شود. بنابراین نوعی احساس اعتماد به نفس و عدم تنهایی برای فرد به دنبال دارد. زمانی که زنان شاغل در محیط کار دسترسی خود را به شبکه‌ها و حمایت‌های اجتماعی از دست می‌دهند، به نوعی بی‌هدفی و در حاشیه قرار گرفتن سوق داده می‌شوند و دچار احساس خستگی و بی‌ارزشی می‌گردند. در این وضعیت این احساس به آنان دست می‌دهد که فاقد ارزش شخصی هستند و در نتیجه عزت و اعتماد به نفس در آنان افت می‌کند؛ وقتی افراد از سرمایه فرهنگی و سرمایه اقتصادی و سرمایه اجتماعی پایینی برخوردار باشند تحقیرشدگی بالایی را نیز خواهند داشت. یکی از زنان می‌گوید: «زن‌ها در محیط کارشان ارتباط چندانی با دیگران همکاران یا افراد صاحب قدرت ندارند و نقشی در خیلی از تصمیمات ندارند و این مسأله باعث تضعیف اعتماد به نفس آن‌ها و کوچک شدن آن‌ها می‌شود.»

از دلایل مهمی که به زمینه‌سازی تحقیر زنان شاغل در محیط‌های کاری منجر می‌شود، وجود تصورات و نگرش‌های قالبی است. تصور یا نگرش قالبی، بیانگر قضاوتی ساده، بررسی‌نشده و گاه نادرست، درباره گروهی دیگر یا وقایع است (۲۰). عقیده‌های قالبی در اشکال تحقیر (توهین کردن، کوچک شمردن، نسبت دادن برخی ویژگی‌ها به زنان و...) بیش از همه ناشی از نگرش‌های قالبی است که افراد در مسیر جامعه‌پذیری نامطلوب آن را فرامی‌گیرند. افراد از طریق تحقیر، برخی ویژگی‌ها را به برخی از زنان شاغل نسبت می‌دهند که در حقیقت آن ویژگی‌ها در آن‌ها عمومیت ندارد. برخی از مشارکت‌کنندگان در این زمینه گفته‌اند: «تو شرکت بعضیا فک می‌کنند زن‌ها دست و پا چلفتی هستند و نمی‌توانند کاری را درست و حسابی انجام دهند.» «تو خیلی از شرکت‌ها و اداره‌ها زن‌ها نمی‌توانند مدیر بشوند، چون تصور خیلی از مردها این هست که زنان توانایی مدیریت را ندارند.»

نابرابری جنسیتی عبارت است از برخورد یا عملی که بر اساس جنسیت افراد به تحقیر، طرد، خوارشمردن و کلیشه‌بندی آنان می‌پردازد و نشان‌دهنده یکسان نبودن دسترسی زنان و مردان به فرصت‌ها و امکاناتی مانند امکانات آموزشی است (۲۱).

تحقیر مبتنی بر جنسیت و نابرابری‌های جنسیتی، به شکل پیدا و پنهان، در جامعه وجود دارد؛ شکل پیدا و قابل لمس آن همان است که زنان در یک مسیر کوتاه رفت و آمد، در محضر عام، در خانواده، در محیط کار و... به شکل واضح مورد توهین، بی‌احترامی و کوچک‌شمردن قرار می‌گیرند، اما خطرناک‌تر از آن، شکل پنهان این تحقیرها است که ظاهراً زنان را می‌پذیرند، آن‌ها را به اجتماع راه می‌دهند، اما در اصل به آن‌ها صدمه‌های جبران‌ناپذیر وارد می‌کنند؛ زنان را به محل کار راه می‌دهند، اما مانع رشدشان می‌شوند. یکی از مشارکت‌کنندگان در این زمینه گفته است: «تو شرکت ما و شرکت‌های دیگه‌ای که چند نفر از دوستان مشغول کار هستند، زن‌ها خیلی کم می‌توانند ارتقا پیدا کنند. خیلی از مردها توانایی‌های زنان شاغل را نادیده می‌گیرند. این در حالی است که خیلی از امکاناتی که مردها در اختیار دارند در اختیار ما نیست.»

ایدئولوژی، بیانگر روابط خیالی افراد با شرایط واقعی هستی‌شان و سازنده ذهنیت آنان در مقام سوژه (تابع) از طریق فرایند صدازدن یا استیضاح در درون روابط و مناسبات قدرت است (۲۲). ایدئولوژی سازنده ذهنیت و هویت زنانه در درون مناسبات نابرابر جنسیتی، ایدئولوژی پدرسالاری یا مردسالاری است که زنان را به منظور تنظیم مناسبات انسانی - اجتماعی خویش و در عین حال، تضمین دسترسی جنسی به انقیاد می‌کشد. مردسالاری، زنان را در فضاهای اجتماعی همچون محیط کار و متون رسانه‌ای چون فیلم، سریال، زمان و... به گونه‌ای بازنمایی می‌کند که علایق و ارزش‌ها و منافع مردان را به زیان منافع و علایق زنان تداوم بخشد و چیرگی جنس مذکر بر جنس مونث را تضمین کند. طبق اظهارات مشارکت‌کنندگان، مردسالاری در فضاهای اجتماعی و کاری یکی از مهم‌ترین دلایل خشونت و تحقیر زنان به ویژه تحقیر کلامی است و در نوع ارتباط و تعامل همکاران مرد با همکاران زن نیز گاه و بیگاه نمایان می‌شود. تحقیرکردن در فرهنگ پدرسالار یا مردسالار بسیار رایج است، زیرا در این‌گونه فرهنگ‌ها، مرد قادر مطلق و قادر به انجام هر کاری است. در این زمینه یکی از مشارکت‌کنندگان می‌گوید: «خیلی از

و خشونت به همراه بی‌اعتمادی به زنان شاغل باعث تجاوز به حقوق زنان و نادیده گرفتن حق شهروندی آن‌ها می‌شود.

### مشارکت نویسندگان

شیوا آقاپور: گردآوری داده‌ها و نگارش مقاله.  
 فریبا میراسکندری: راهنمایی و نظارت بر نگارش مقاله.  
 رزا کرم‌پور: مشاوره در راستای نگارش مقاله.  
 نویسندگان نسخه نهایی را مطالعه و تأیید نموده و مسئولیت پاسخگویی در قبال پژوهش را پذیرفته‌اند.

### تشکر و قدردانی

این مطالعه، حاصل رساله دکتری تخصصی رشته جامعه‌شناسی گرایش مسائل اجتماعی ایران در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی می‌باشد. نویسندگان مراتب سپاسگزاری خود را از گروه جامعه‌شناسی این دانشگاه به واسطه مساعدت در تصویب موضوع اعلام می‌دارند.

### تضاد منافع

نویسندگان هیچ‌گونه تضاد منافع احتمالی را در رابطه با تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله اعلام نکرده‌اند.

### تأمین مالی

نویسندگان اظهار می‌نمایند که هیچ‌گونه حمایت مالی برای تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله دریافت نکرده‌اند.

### ملاحظات اخلاقی

تحقیق حاضر از سوی معاونت پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی به تأیید رسیده است (کد معاونت پژوهشی: ۱۰۱۲۰۵۰۵۹۶۲۱۰۰).  
 اطلاعات جامع در رابطه با دلایل تحقیق، نتایج، حفظ محرمانگی و نحوه انجام تحقیق به افراد داده شد و رضایت آگاهانه از شرکت‌کنندگان اخذ گردید.

همکاران مرد ما رو قبول ندارند و موقع صحبت زن‌ها حرفشون را قطع می‌کنند، موضوع مورد بحث را عوض می‌کنند و یا فرصت کافی برای اظهار نظر به آن‌ها نمی‌دهند.»

### نتیجه‌گیری

با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان گفت زمانی که آموزش‌های اجتماعی مؤثری در جامعه وجود ندارد و افراد نمی‌توانند ارزش‌ها و هنجارهای جامعه را درونی کنند، زمینه برای بروز مهارت نامطلوب اجتماعی همچون تحقیر فراهم می‌شود. از سوی دیگر، نوع فرزندپروری که افراد در کودکی با آن تربیت شده‌اند نیز بر وقوع پدیده تحقیر دامن می‌زند. افرادی که در کودکی به شیوه مستبدانه یا ارباب رعیتی بزرگ شده‌اند و اجازه اظهار نظر پیدا نکرده‌اند و از اعتماد به نفس پایینی برخوردارند، به خاطر عرض اندام و نشادن دادن قدرت و اقتدار خود به رفتارهای مخربی همچون تحقیر دست می‌زنند. در این حالت (جامعه‌پذیری نامطلوب به همراه شیوه فرزندپروری مستبدانه)، سلامت اجتماعی و اعتماد اجتماعی تضعیف می‌شود و با فرسایش اعتماد اجتماعی، زمینه برای خشونت و تحقیر فراهم می‌شود. علاوه بر این، وجود کلیشه‌های جنسیتی، تصورات قالبی به همراه یک فرهنگ نابرابر جنسیتی توأم با ایدئولوژی مردسالاری باعث می‌شود تا مردان نگرش‌ها و دیدگاه‌های از پیش تعیین شده‌ای نسبت به زنان داشته باشند و استعدادها و توانایی‌های آن‌ها را بی‌ارزش تلقی کنند و حتی کار آن‌ها را بی‌اهمیت بدانند. همچنین زنان شاغل، تبعیض‌های جنسیتی را عاملی می‌دانند که باعث تقسیم کارها به مردانه و زنانه می‌شود. این امر نیز به نوبه خود منجر به انتصاب زنان در پست‌ها و مقام‌های فرودستانه و دستمزد پایین می‌شود. همچنین، خشونت‌ها و بی‌اعتمادی‌های صورت گرفته نسبت به زنان در محیط‌های کاری نیز در تحقیر اجتماعی آن‌ها نقش دارند. بی‌اعتمادی به زنان و کارشان در محیط‌های شغلی یکی از مهم‌ترین عوامل ارتکاب خشونت و تحقیر علیه زنان است. وجود کلیشه‌ها و تبعیض‌های جنسیتی

## References

1. Martínez-González MB, Pérez-Pedraza DC, Alfaro-Álvarez J, Reyes-Cervantes C, González-Malabet M, Clemente-Suárez VJ. Women Facing Psychological Abuse: How Do They Respond to Maternal Identity Humiliation and Body Shaming?. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2021; 18(12): 6627.
2. Burton P, Phipps S, Curtis L. All in the family: A simultaneous model of parenting style and child conduct. *American Economic Review*. 2002; 92(2): 368-372.
3. Golabi F, Alizadeh Aghdam M, Zarezadeh Ardashir L. Parenting Style and Feelings of Humiliation, The Study of Women Over 15 Years of Age Living in 10 Areas in Tabriz. *Journal of Woman in Culture Arts*. 2018; 10(3): 351-380. [Persian]
4. Torres WJ, Bergner RM. Humiliation: Its nature and consequences. *Journal of the American Academy of Psychiatry and the Law Online*. 2010; 38(2): 195-204.
5. Klein DC. The humiliation dynamic: Viewing the task of prevention from a new perspective, special issue. *Journal of Primary Prevention*. 1991; 12(2): 93-121.
6. Hartling LM, Lindner E, Spalthoff U, Britton M. Humiliation: A nuclear bomb of emotions?. *Psicología Política*. 2013; (46): 55-67.
7. Lindner E. Making enemies: Humiliation and international conflict. New York: Greenwood Publishing Group; 2006.
8. Zarezadeh Ardeshir L. Study of Humiliation between women and its associated social Factors (Study of Tabriz Women). Master Thesis. Tabriz: University of Tabriz; 2017. [Persian]
9. Pourafkari N. Investigating the factors affecting the sense of security in women working in the private sector. *Journal of Social Science*. 2012; 5(14): 45-74. [Persian]
10. Jogdand Y, Khan S, Reicher S. The context, content and claims of humiliation in response to collective victimhood. New York: Oxford University Press, 2020. p.77.
11. Husum TL, Thorvarsdottir V, Aasland O, Pedersen R. It comes with the territory'-Staff experience with violation and humiliation in mental health care-a mixed method study. *International Journal of Law and Psychiatry*. 2020; (71): 101610.
12. Czarniawska B. Humiliation: A standard organizational product?. *Critical Perspectives on Accounting*. 2008; 19(7): 1034-1053.
13. Kozusznik B. Humiliation: Why We Deserve Respect at Work. In: Fraccaroli F, Sverke M. *An Introduction to Work and Organizational Psychology: An International Perspectiv*. 1st ed. New York: John Wiley & Sons; 2017. p.498-505.
14. Flick U. *Doing Grounded Theory*. Los Angeles: Sage; 2017.
15. Denzin KN, Lincoln SY. *Handbook of Qualitative Research*. Los Angeles: Sage; 2018.
16. Cohen JB. *Introduction to Sociology*. New York: McGraw-Hill; 1989.
17. Parcham A, Fatehizadeh M, Allahyari H. Comparison of Baumrind parenting styles with responsible parenting style in Islam. *Scientific Journal of Islamic Education*. 2012; 20(14): 115-138. [Persian]
18. Hoseini S, Ahmadi S. The relation between Family capital and gender discrimination; an investigation. *Sociological Cultural Studies*. 2013; 4(3): 25-54. [Persian]
19. Fereydun K, Ershadi K. Investigating the relationship between network social capital and mental health. *Journal of Social Research*. 2009; 2(3): 29-54. [Persian]
20. Birou A. *Vocabulaire pratique des sciences sociales*. Paris: Editions Economie et Humanisme; 1966.
21. Bokharaee A. Analysis of the socio-cultural factors influencing gender inequality (the study of married women 20-49 years old in Isfahan). *Journal of Socio-Cultural Development Studies*. 2016; 4(3): 59-82. [Persian]
22. Forghani M, Abdi S. The Representation of Women in Gender Jokes; Critical Discourse Analysis of Gender Jokes about Women. *Journal of Culture-Communication Studies*. 2016; 17(33): 31-52. [Persian]