

The Lived Experience of Career Women in Relation to Ethics in the Workplace and Maintaining their Human Dignity

K. Alipour Saadabadi, S. Maadani Ph.D.^{2*}, M. M. Labibi Ph.D.³

1. Ph.D. Student, Dept. of Sociology, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

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

Abstract

Background: One of the worrisome issues in work environments is the existence of gender discrimination in such environments. Considering this importance, the purpose of this research is to identify the lived experience of working women in relation to ethics in the workplace and to preserve their human dignity.

Method: The phenomenological research method is a qualitative research method. The statistical population of the research included women working informally in Tehran Municipality, who were 208 people according to the statistics of the Deputy of Human Resources of Tehran Municipality. A sample size of 25 was taken from this population, which was based on theoretical saturation. The data collection tool was an unstructured (completely informal) interview. The analysis was done through open coding, axial coding and identification of categories and concepts.

Results: After checking the reliability and validity of the interviews, which indicated the appropriate validity and reliability, 2 main categories and 5 central codes were identified from among the 11 open codes obtained through coding.

Conclusion: The results show that working women are increasingly facing violations of human dignity and verbal sexual violence in the workplace. Job insecurity and weak protective laws are the basis of these injuries. The temporary and unstable conditions of employment have put these women in a vulnerable position where they face threats and disrespect for their human dignity. Also, experiencing all kinds of verbal violence from colleagues and managers is part of the daily reality of these women.

Keywords: Lived experience of career women, Human dignity, Work ethics

***Corresponding Author:** Maadani S. Department of Sociology, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. Email: maadanisaeed9@gmail.com

How to cite: Alipour Saadabadi K, Maadani S, Labibi MM. The lived experience of career women in relation to ethics in the workplace and maintaining their human dignity. *Ethics in Science and Technology*. 2025; 20(1): 73-81.



Copyright © 2025 Authors. Published by Iranian Association for Ethics in Science and Technology. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license. (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>). Non-commercial uses of the work are permitted, provided the original work is properly cited

تجربه زیسته زنان شاغل در رابطه با اخلاق در محیط کار و حفظ کرامت انسانی شان

خدیجه علی پور سعدآبادی^۱، دکتر سعید معدنی^{۲*}، دکتر محمد مهدی لیبی^۲
 ۱. دانشجوی دکتری، گروه جامعه شناسی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
 ۲. گروه جامعه شناسی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
 (تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۲/۲۴، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۲۵)

چکیده

زمینه: یکی از موضوعات نگران کننده در محیط های کاری، وجود تبعیض جنسیتی در چنین محیط هایی است. با توجه به این مهم هدف از این تحقیق شناسایی تجربه زیسته زنان شاغل در رابطه با اخلاق در محیط کار و حفظ کرامت انسانی شان است.
روش: روش تحقیق پدیدارشناسی است که یک روش تحقیق کیفی به شمار می رود. جامعه آماری تحقیق شامل زنان شاغل غیررسمی در شهرداری تهران بود که بنا به آمار معاونت منابع انسانی شهرداری تهران بالغ بر ۲۰۸ نفر بودند. از این جامعه نمونه ای به حجم ۲۵ اتخاذ شد که مبنای اکتفا به این تعداد، اشباع نظری بود. ابزار گردآوری داده ها مصاحبه ای فاقد ساختار (کاملاً غیر رسمی) بود. تحلیل از طریق کدگذاری باز، کدگذاری محوری و شناسایی مقوله ها و مفاهیم انجام شد.
یافته ها: پس از بررسی پایایی و روایی مصاحبه ها که نشانگر روایی و پایایی مناسب بود از طریق کد گذاری از میان ۱۱ کد باز به دست آمده ۲ مقوله اصلی و ۵ کد محوری شناسایی شد.
نتیجه گیری: نتایج نشان می دهد که زنان شاغل به طور فزاینده ای با نقض کرامت انسانی و خشونت جنسی کلامی در محیط کار مواجه هستند. ناامنی شغلی و ضعف قوانین حمایتی، زمینه ساز این آسیب هاست. شرایط موقت و ناپایدار اشتغال، این زنان را در موقعیت آسیب پذیری قرار داده است که با تهدید و بی احترامی به کرامت انسانی شان روبرو می شوند. همچنین تجربه انواع خشونت های کلامی از سوی همکاران و مدیران، بخشی از واقعیت روزمره این زنان است.

کلید واژگان: تجربه زیسته زنان شاغل، کرامت انسانی، اخلاق کار.

سرآغاز

این موضوع می تواند باعث کاهش فرصت های شغلی^۳ برای زنان شده و آنها را از دسترسی به موقعیت های رهبری و تصمیم گیری های کلیدی در سازمان ها محروم کند (۳).
 اگرچه تبعیض جنسیتی در تخصیص مشاغل به زنان و نیز نرخ بالای سوء استفاده مردان از موقعیت شغلی ناپایدار بسیاری از زنان شاغل یک پدیده جهانی است ولی حداقل با یک جستجوی ساده می توان دریافت که پژوهش های بسیاری به این موضوع در سطح آکادمیک پرداخته اند و نتایج این تحقیقات به بهبود وضعیت شغلی زنان کمک شایانی کرده است. اما متأسفانه در کشور ما به واسطه عدم تمایل زنان شاغل با قرارداد موقت به اشتراک گذاری تجارب نامطلوب خود در محیط کار و تاثیر آن بر زندگی شخصی ایشان و دشواری چنین تحقیقاتی، در داخل

چالش های اشتغال زنان یک موضوع مهم و پیچیده است که در سراسر جهان با آن مواجه هستیم. این چالش ها می توانند در سطوح مختلفی از تحصیلات، دستمزد و فرصت های شغلی تا تبعیض جنسیتی^۱ و تعارض کار و زندگی مشاهده شوند (۱). برخی از زنان به دلیل مسئولیت های خانوادگی^۲ و مراقبت از فرزندان و افراد سالمند، با چالش های تعارض کار و زندگی مواجه هستند. عدم وجود تسهیلات مرتبط با مراقبت از کودکان و نبود زمان کافی برای تعطیلات و استراحت می تواند بر روی مشارکت زنان در نیروی کار تأثیر منفی بگذارد (۲). همچنین با وجود پیشرفت های قابل توجه در تحصیلات زنان در سال های اخیر، هنوز هم برخی از حوزه های شغلی و مقامات مدیریتی توسط مردان تصاحب شده اند.

روش

روش تحقیق پدیدارشناسی است که یک روش تحقیق کیفی به شمار می‌رود. پدیدارشناسی هایدگر گاهی با عنوان «پدیدارشناسی هرمنوتیکی» نامیده می‌شود چرا که او پدیدارشناسی را روشی تفسیرگرایانه و هرمنوتیکی می‌دانست. در میان تمام موجودات تنها انسان است که می‌تواند از معنای هستی خود پرسش‌گری کند و با هستی مواجه شود. دازاین هست و پرسش از هستی، برای او یک مساله اساسی است. بنابراین بوسیله تحلیل پدیدارشناسی هرمنوتیکی انسان باید به معنای هستی پاسخ گفت. در حقیقت موجودات به عنوان پدیدار مشاهده می‌شوند و وقتی موجودات به عنوان این یا آن ظاهر می‌شوند، می‌توانند به شیوه‌های گوناگون برای انسان آشکار گردند و این که آن‌ها چگونه بر ما آشکار می‌شوند، مبتنی بر نوع نگاهی است که به آن‌ها داریم. اگر چیزی بر ما پدیدار می‌شود بدان جهت است که «نخست آن چیز قابلیت پدیدار شدن دارد. دیگر آن که موجودی هست که این پدیدار را درمی‌یابد و در نهایت آنکه این هم‌نوایی و درک و نسبتی که میان این دو برقرار است شرطی دارد؛ یعنی این هم‌نوایی و سازگاری از وجود است. وجود شرط علم؛ شهود و خودآگاهی است، بنابراین پدیدارشناسی بدون توجه و تذکر به وجود چیزی ممکن نمی‌شود» (۹). جامعه آماری این تحقیق شامل همه ی کارمندان زن مورد استخدام موقت شهرداری تهران در کلیه ی سازمان‌های تابعه ی آن است که به طور مستقیم یا با واسطه ی شرکت‌های اقماری شهرداری با آن رابطه ی استخدامی دارند. این جمعیت آماری در حال حاضر بنا به اعلام از معاونت منابع انسانی شهرداری تهران، مشتمل بر ۲۰۸ نفر است.

از این جامعه نمونه ای به حجم ۲۵ اتخاذ شد که مبنای اکتفا به این تعداد، اشباع نظری بود.

ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه‌ی فاقد ساختار (کاملاً غیر رسمی) بود. متداول ترین راه برای تصمیم‌گیری در مورد استفاده از انواع مصاحبه تعیین میزان ساختار مورد نظر است. جدول ۱ سه نوع مصاحبه را که میزان ساختار آنها متفاوت است نشان می‌دهد: محدوده‌ی ساختار در مورد مصاحبه‌ها از مصاحبه‌های بسیار ساختاریافته و پرسش‌محور تا مصاحبه‌های بدون ساختار، باز و محاوره‌ای در نوسان است. در تحقیق حاضر بنا به ملاحظه‌ی ویژگی‌های هر یک از مصاحبه‌ها که در جدول ۱ مشخص شده، تصمیم به استفاده از مصاحبه‌ی نیمه ساختاریافته گرفته شد (۱۰).

کشور با نوعی خلاء پژوهشی مواجه هستیم و از این جهت است که محقق با اشراف نسبت به این کاستی که با تجزیه و تحلیل پیشینه تحقیقات داخلی در این مورد کاملاً لمس می‌گردد، بررسی تجربه‌ی زیسته^۴ کارکنان زن با قرارداد موقت در بخش دولتی را وجهه‌ی همت خود قرار داده است (۴ و ۵). از طرفی امنیت شغلی به عنوان یکی از موضوعات ملموس زندگی، موهبتی است که نبود آن می‌تواند به شکل جدی، شاخص‌های کار و اشتغال را تهدید کند یا آنها را به چالش بکشانند و در زوایای متمایز، ناهنجاری به وجود بیاورد (۶-۸).

تجربه‌ی چندساله‌ی محقق و لمس اضطراب و استرس آن دسته از همکاران در شهرداری تهران و سازمان‌های تابعه که با قراردادهای کوتاه مدت حتی ۳ ماهه و ۶ ماهه با حداقل امنیت شغلی، بار زیادی از مسئولیت را در مشاغل حساس، کلیدی و ارباب رجوع محور به دوش می‌کشند این موضوع را بیش از پیش تایید نموده است. تجربه‌ی کاری ۲۰ ساله‌ی محقق در شهرداری تهران و سازمان‌های تابعه گویای این حقیقت است که اگرچه کارکنان زن در همه‌ی سطوح سازمانی با مشکل نقض حریم خصوصی^۵، تبعیض در حقوق و مزایا و ارتقای شغلی روبرو هستند و گاه و بیگاه مورد تعرض جنسی کلامی مدیران مرد بالادستی واقع می‌شوند، ولی زنان کارمند با قراردادهای غیررسمی بیشتر در معرض آسیب هستند زیرا وضعیت شغلی ناپایدار آنان و نگرانی در خصوص از دست دادن موقعیت شغلی ایشان را از واکنش مناسب به این سوء رفتارها باز می‌دارد و متأسفانه هستند مدیرانی که با مشاهده این وضعیت در مورد کارکنان زن با قرارداد موقت در رفتار تحقیرآمیز خود نسبت به آنان جری‌تر می‌شوند. با این همه، زنان کارمند با قرارداد موقت به ویژه آنهایی که سرپرست خانوار هستند و به شغل خود نیاز زیادی احساس می‌کنند کمتر پیش می‌آید که مصرانه این رفتارها را پیگیری کنند و به مراجع ذیصلاح شکایت ببرند. همین مساله باعث شده آمار رسمی یا حتی نیمه رسمی در این خصوص وجود نداشته باشد و به نوعی این مشکلات نادیده انگاشته شود و از این جهت است که محقق در این پژوهش به تجربه‌ی زیسته‌ی این زنان در محیط کاری پرداخته و بر آن است با برقراری ارتباط با آنان و جلب اعتماد آنها در به اشتراک گذاری تجارب شغلی خود با محقق، به این سوال اساسی پاسخ دهد که «زنان شاغل با وضعیت قراردادی موقت چه تجربه‌ی زیسته‌ای در محیط کاری خود در مورد اخلاق در محیط کار و حفظ کرامت انسانی شان دارند؟»

جدول ۱: طیف ساختاری مصاحبه‌ها

کاملاً ساختار یافته (رسمی)	نیمه ساختاریافته	بدون ساختار (غیر رسمی)
*سوالات از قبل تعیین شده است.	*مصاحبه با سوالات کم و بیش ساختاریافته انجام می‌شود.	*سوالات با پایان باز و با بیان دارای انعطاف طرح می‌گردد.
*ترتیب پرسش از پیش تعیین شده است.	*کلیه سوالات با درجه‌ای از انعطاف مطرح می‌گردد	*زمانی استفاده می‌شود که مصاحبه‌کننده اطلاع کافی در مورد پدیده مورد نظر ندارد.

*عمدتاً در تحقیقات کیفی، برای کسب داده‌های جمعیت‌شناختی (مثل سن، جنسیت، تحصیلات، شغل و ...) به کار می‌رود	*اطلاعات ویژه و غیر معمول از شرکت‌کنندگان درخواست می‌شود	*هدف از آن، کسب آگاهی برای سازماندهی سوالات در مصاحبه‌های تکمیلی است.
نظرسنجی کتبی اداره سرشماری ایالات متحده یا نظرسنجی‌های بازاریابی از این نوع هستند.	*بخش عمده‌ی مصاحبه با سوالات فهرست شده قبلی پیش می‌رود و معمولاً ترتیب سوالات حفظ می‌شود.	*در قوم‌نگاری و مطالعات موردی کاربرد دارد.

تحلیل از طریق کدگذاری باز، کدگذاری محوری و شناسایی مقوله‌ها و مفاهیم به کمک نرم افزار MAXQDA انجام شد.

یافته‌ها

نحوه کسب اطمینان از روایی مصاحبه

با توجه به ویژگی‌های تحقیق کیفی و ریشه‌های تفسیری آن، موضوع روایی یکی از موضوعات قابل بحث در این زمینه است و در مورد چگونگی دستیابی به اعتبار تحقیق و چگونگی آن، بحث‌های زیادی در بین محققان کیفی صورت گرفته است. روایی به این موضوع می‌پردازد که آیا موضوع ادعا شده واقعاً بررسی شده است یا خیر. (مشابه کمی). برای پرهیز از به دام افتادن در گستره‌ی متناقض روشهای اعتبارسنجی مصاحبه، در تحقیق حاضر پژوهشگر به «روش صوری» اکتفا کرده است که اساس آن بر اخذ نظر و تایید اساتید راهنما و مشاور و دیگر صاحب‌نظران در دسترس محقق، بنا شده است.

نحوه کسب اطمینان از پایایی مصاحبه

در تحقیق حاضر از روش توافق درون موضوعی برای محاسبه پایایی مصاحبه‌های انجام شده استفاده می‌شود به این ترتیب که برای ارزیابی پایایی مصاحبه با روش توافق درون موضوعی از یک فارغ-التحصیل دکتری جامعه‌شناسی و آشنا به روش پدیدارشناسی درخواست می‌شود تا به صورت مستقل از پژوهشگر، سه مصاحبه از بین مصاحبه‌ی انجام شده را کدگذاری کند که بر اساس نتایج آن، درصد توافق درون موضوعی طبق رابطه‌ی زیر محاسبه خواهد شد که اگر بیش از ۶۰٪ باشد، پایایی مصاحبه به عنوان ابزار گردآوری داده‌ها احراز می‌شود. رابطه‌ی ۱:

فرمول درصد توافق درون موضوعی

$$100 \times \frac{\text{تعداد داده‌ها}}{2} \div \text{تعداد توافق‌ها} = \text{درصد توافق درون موضوعی.}$$

جدول ۲: نتایج بررسی درصد توافق درون موضوعی (پایایی)

ردیف	مصاحبه	تعداد کل داده‌ها	تعداد توافق‌ها	تعداد عدم توافق‌ها	پایایی (%)
۱	اول	۲۱	۱۶	۵	۷۶/۱۹
۲	سوم	۲۹	۲۰	۹	۶۸/۹۶
۳	دوازدهم	۳۰	۲۳	۷	۷۶/۶۷
۴	مجموع	۸۰	۵۹	۲۱	۷۳/۷۵

الف) کدگذاری اولیه: با لحاظ کردن حداکثر کدهای اخلاقی مستخرج از ۲۵ مصاحبه انجام شد. در این بخش بیشتر کدها از نوع «کدهای زنده» بودند که به طور مستقیم از گفته‌های مشارکت‌کننده گرفته شده است. به عنوان نمونه نحوه کدگذاری یک مصاحبه در جدول ۳ نمایش داده شده است؛ این مصاحبه با خانم آ. ۴۵ ساله دارای تحصیلات دکتری و شاغل با قرارداد موقت در یک سازمان اقماری تابعه‌ی شهرداری تهران با ۱۵ سال تجربه‌ی کاری است که در اسفندماه ۱۴۰۲ انجام شده است:

از آنجا که ضریب توافق درون موضوعی در مجموع ۸۰ داده‌ی کدگذاری شده توسط محقق و محقق همکار، معادل ۷۳/۷۵ (بیش از ۶۰٪) است لذا پایایی مصاحبه برای پژوهشگر احراز گردید.

نتایج کدگذاری‌ها

کدگذاری باز

کدگذاری باز در ۲ مرحله به انجام رسید:

جدول ۳: نمونه کدگذاری اولیه یک مصاحبه

متن پیاده شده مصاحبه	کدهای اولیه استخراج شده
من حدود ۱۵ سال است که در استخدام شهرداری هستم و در بدترین شرایط کاری ادامه داده‌ام. قرارداد ما از طریق شرکت‌های اقماری شهرداری و به صورت کوتاه مدت حتی سه ماهه تنظیم می‌شد که حالا قراردادهایمان یکساله شده است. فکر می‌کنم تنها علاقمندی‌ام به کار در حیطه‌ی آموزش فرهنگی باعث شده با شرایط کنار بیاییم. عدم ثبات مدیریت و عدم عزم برای تغییر وضعیت ما، کار را باایمان سخت کرده است. در مجموع آنطور که باید و شاید مورد احترام مجموعه نیستیم و انگ «دستیار» انگار ما را از کارمندان رسمی به شکل غیرمحرمانه‌ای جدا می‌کند. خودم به شخصه شاهد تعرض کلامی جنسی نبوده‌ام اما این مورد را از سوی سایر همکاران خانم با قرارداد موقت که مجرد هستند یا همسر را از دست داده‌اند شنیده‌ام که بیشتر برای پیگیری آن مصر نیستند. تبعیض در ارتقای شغلی که خیلی بارز است: گاهی یک نیروی رسمی کم سن و سال با کمترین تجربه و تحصیلات با بند پ وارد سازمان می‌شود و پست می‌گیرد. با این حال ما به عنوان نیروهای با تجربه با قرارداد موقت، اصلاً امنیت شغلی نداریم و تعداد قابل ملاحظه‌ای از ما هم در هنگام شیوع کرونا عملاً تعدیل شدند و شغل خود را از دست دادند. واقعیت اینست که حتی کمترین مساعدتی هم برای ادامه تحصیل نیروهای غیررسمی وجود ندارد و من خودم با دشواری و هزینه‌ی شخصی تا دکتری ادامه تحصیل دادم که از آن هم استقبال نمی‌شود. در پرداخت‌ها هم که حداقل دستمزد وزارت کار بدون لحاظ کردن تحصیلات ملاک عمل است. پاداش‌ها هم که اغلب برای کادر رسمی است و ما ز آن بی‌بهره‌ایم و حتی این موضوع وسیله‌ی تحقیر ما هم قرار می‌گیرد و مثلاً از سر دلسوزی از سوی همکاران رسمی گفته می‌شود که مثلاً پاداش روز زن به شما تعلق نگرفت؟... این گونه می‌شود گفت تبعیض‌ها یک آزار روحی است که حتی روابط خانوادگی ما را تحت تأثیر منفی قرار می‌دهد. تازه شرایط وقتی بدتر می‌شود که یک مدیر بی‌انصاف در صدر قرار گیرد که آن وقت هرچه بتواند کار بیشتری را غیرمنصفانه به نیروهای موقت تحمیل می‌کند. در واقع انگار سرنوشت ما با ویژگی‌های فردی مدیرانی که می‌آیند و می‌روند، گره خورده است. با این که تعداد نیروهای قراردادی زیاد هم نیست، اراده‌ای برای تبدیل وضعیت آنها به رسمی وجود ندارد.	علاقه‌مندی دلیل ماندگاری عدم ثبات مدیریت دلیل تداوم مشکلات انگ تحقیرآمیز «دستیار» به کارکنان زن موقت عدم احترام سازمان نسبت به کارکنان زن غیررسمی شنیدن تجربه تعرض کلامی جنسی همکاران مرد به کارمندان زن قراردادی عدم گزارش رسمی تعرض جنسی (به دلیل موقعیت شغلی) تبعیض در ارتقای شغلی کارمندان زن قراردادی عدم امنیت شغلی کارکنان زن قراردادی عدم حمایت از ادامه تحصیل پرداخت حقوق بر حسب حداقل وزارت کار عدم تخصیص پاداش‌ها به کارکنان زن قراردادی آزرده‌گی روحی از تبعیض‌های ناروا تأثیر پذیری وضعیت زنان شاغل قراردادی از خصوصیات فردی مدیران عدم وجود اراده برای تغییر وضعیت زنان شاغل قراردادی

کدگذاری محوری

سیس، کدگذاری محوری با هدف ایجاد مفاهیم و مقوله‌ها انجام شد. جدول ۴ مفاهیم و مقوله‌ها را نشان داده است:

جدول ۴: استخراج مقوله‌ها و مفاهیم

مقوله	مفاهیم	کدهای ثانویه	فراوانی
عدم امنیت روانی در سازمان	وضعیت روحی روانی ناپایدار	در معرض افسردگی بودن	۱۷
	تعرض کلامی جنسی برخی همکاران مرد به زنان شاغل موقت	در معرض فرسودگی شغلی بودن	۱۵
		کنایه‌های جنسی به کارکنان زن	۱۷
نقض حرمت انسانی بانوان شاغل	عدم رعایت کرامت انسانی ^۶ شاغلان موقت	رفتار توهین آمیز جنسی در قبال آنان	۲۳
		انگ «دستیار» به شاغلان موقت زدن	۲۰
		عدم حفظ شئون اخلاقی در قبال آنان	۱۸
	بی عدالتی ^۷ در حقوق و پاداش	محرومیت کارکنان موقت از پاداش‌های مناسبتی	۱۹
		در نظر گرفتن حداقل دستمزد بدون توجه به تحصیلات و تجربه	۲۴
تأمین اجتماعی ضعیف		قراردادهای کاری استثماری برای کارکنان زن موقت	۱۶
		عدم پوشش بیمه تکمیلی درمان	۱۹
		مستمری بازنشستگی اندک	۲۱

بحث

تجربه زیسته زنان شاغل با قرارداد موقت نشان می‌دهد که این زنان به طور فزاینده‌ای با نقض کرامت انسانی و خشونت جنسی کلامی^۸ در محیط کار مواجه هستند. این نتیجه با نتایج برخی پژوهش‌ها در این زمینه همسو و همداستان است (۱۱-۱۳) ناامنی شغلی و ضعف قوانین حمایتی، زمینه‌ساز این آسیب‌هاست. شرایط موقت و ناپایدار اشتغال، این زنان را در موقعیت آسیب‌پذیری قرار داده است که با تهدید و بی‌احترامی

لازم به توضیح است در برخی روش‌های کیفی مثل گرند تئوری (نظریه ی داده بنیاد) توصیه می‌شود پس از مشخص شدن مقوله‌ها کدگذاری گزینشی انجام شود و پس از آن مدل پارادایمی تحقیق ترسیم گردد اما در روش پدیدارشناسی که روش مورد نظر ما در این تحقیق است ضرورتی به این کار وجود ندارد و آگاهی از مقوله‌ها برای تدوین و نگارش گزارش کیفی کافی است.

به کرامت انسانی شان روبرو می‌شوند. همچنین تجربه انواع خشونت‌های کلامی از سوی همکاران و مدیران، بخشی از واقعیت روزمره این زنان است. قوانین ضعیف در زمینه ممنوعیت تبعیض، حفاظت از شاکیان و برخورد با متخلفان، باعث شده تا این زنان اغلب از شکایت به دلیل ترس از اخراج و آسیب‌های احتمالی اجتناب کنند. همچنین فرهنگ مردسالارانه^۹ و عدم آموزش و فرهنگ‌سازی در محیط‌های کاری، مانعی بزرگ در رفع این معضلات است. بنابراین اصلاح قوانین، بهبود شرایط امنیت شغلی و ایجاد محیط‌های کاری عاری از تبعیض و خشونت، به عنوان راهکارهای اصلی برای حمایت از این زنان و حفظ کرامت انسانی‌شان مطرح است.

زنان با قرارداد موقت به طور مداوم با خطر از دست دادن شغل خود مواجه هستند. این ناامنی شغلی آنها را در موقعیت آسیب‌پذیری قرار می‌دهد. در چنین شرایطی، زنان کمتر قادر به اعتراض به رفتارهای نامناسب و خشونت‌آمیز هستند و اغلب مجبور به تحمل آنها می‌شوند. زنان با قرارداد موقت اغلب هدف انواع خشونت جنسی کلامی از سوی همکاران و مدیران قرار می‌گیرند. این خشونت‌ها می‌تواند شامل نظرات توهین‌آمیز جنسی، ارجاعات جنسی نامناسب^{۱۰} و تهدید به اخراج در صورت عدم پذیرش باشد. این رفتارها و شرایط کاری، کرامت و ارزش ذاتی این زنان را نادیده می‌گیرد و موجب نقض حقوق انسانی^{۱۱} آنها می‌شود. زنان در این موقعیت احساس عدم امنیت^{۱۲}، بی‌ارزشی و بی‌حرمتی می‌کنند که بر سلامت روانی و کرامت انسانی‌شان تأثیر منفی می‌گذارد. این نتایج در برخی تحقیقات مورد تأیید قرار گرفته است (۱۴-۱۸). قوانین موجود برای حمایت از این زنان و مجازات متخلفان ضعیف و ناکارآمد است. در مجموع، راهکارهای اصلی برای بهبود این شرایط شامل اصلاح قوانین، بهبود امنیت شغلی و ایجاد محیط‌های کاری عاری از تبعیض و خشونت است که می‌تواند به حفظ کرامت انسانی این زنان کمک کند.

علاوه بر مسائل قبلی که اشاره شد، یکی دیگر از چالش‌های مهم زنان با قرارداد موقت، دسترسی محدود به مزایا و امکانات رفاهی است. این زنان اغلب از مزایایی مانند بیمه درمانی، مرخصی استعلاجی و بازنشستگی محروم هستند. این محرومیت‌ها فشار مضاعفی بر آنها وارد می‌کند. دسترسی محدود به آموزش‌های حرفه‌ای و ارتقای شغلی نیز مشکل دیگری است که با آن مواجه‌اند. این موضوع مانع رشد و پیشرفت شغلی آنان می‌شود. همچنین، وجود تبعیض جنسیتی در محیط کار نیز یکی دیگر از چالش‌های اساسی است. زنان با قرارداد موقت اغلب از فرصت‌های برابر و ارتقای شغلی محروم هستند و در پرداخت دستمزد نیز با تبعیض مواجه می‌شوند. این امر موجب ایجاد احساس عدم برابری و بی‌عدالتی در آنان می‌شود. این نتیجه نیز در برخی تحقیقات مورد تأکید قرار گرفته (۱۹ و ۲۰). در مجموع، بهبود وضعیت زنان با قرارداد موقت نیازمند اصلاح قوانین، افزایش امنیت شغلی^{۱۳}، ایجاد محیط کاری با فرصت‌های برابر و مزایای رفاهی مناسب است. این امر می‌تواند به تقویت کرامت و حقوق انسانی این زنان کمک کند.

در راستای آنچه گفته شد می‌توان پیشنهادهای زیر را به اولیای امر ارائه نمود:

- ۱- پیشنهاد می‌گردد در اسرع وقت نسبت به رسمی کردن قرارداد شاغلان زن موقت اقدام شود که این امر خود عامل مهمی در کاهش نقض کرامت انسانی این گروه آسیب‌پذیر خواهد بود.
- ۲- پیشنهاد می‌گردد از طریق آموزش و آگاهی بخشی به زنان، از آسیب‌های بیشتر به بانوان شاغل جلوگیری کرد.
- ۳- پیشنهاد می‌گردد مدیریت ارشد شهرداری تهران نسبت به تعریف خط مشی روشن و شفاف برای تامین امنیت شاغلان زن اتخاذ کند و تجربه‌های نامطلوب در زیسته‌ی حرفه‌ای زنان شاغل را به حداقل برساند.

نتیجه گیری

بر اساس نتایج به دست آمده مشخص شد تجربه زیسته زنان شاغل نشان می‌دهد تبعیض جنسیتی در محیط کار رواج دارد و اخلاق در محیط کار رعایت نشده و کرامت انسانی شان مورد تهدید قرار می‌گیرد. بنابراین می‌توان گفت:

الف: وضعیت روحی^{۱۴} و روانی ناپایدار افراد می‌تواند تأثیرات مهمی بر عملکرد سازمانی آن‌ها داشته باشد. در زیر تعدادی از این تأثیرات را مرور می‌کنیم:

۱- کاهش تمرکز و توجه: وضعیت روحی ناپایدار ممکن است منجر به کاهش تمرکز و توجه افراد شود. آن‌ها ممکن است درگیر مشکلات شخصی خود باشند و نتوانند به طور کامل بر روی وظایف و مسئولیت‌های سازمانی^{۱۵} خود تمرکز کنند. این می‌تواند منجر به اشتباهات، کاهش کارایی و عملکرد پایین‌تر شود.

۲- افزایش خطرات ایمنی: وضعیت روانی ناپایدار ممکن است به خطرات ایمنی در سازمان منجر شود. افرادی که با مشکلات روانی مواجه هستند، ممکن است حواس‌پرتی بیشتری داشته باشند و قادر به انجام وظایف خود به درستی نباشند. این می‌تواند خطر بروز تصادفات و نقص در اجرای فرآیندهای ایمنی را افزایش دهد.

۳- کاهش انگیزه و اشتیاق: وضعیت روانی ناپایدار می‌تواند باعث کاهش انگیزه و اشتیاق افراد در سازمان شود. آن‌ها ممکن است احساس عدم ارزش‌گذاری و ناامیدی کنند و از انجام وظایف خود منصرف شوند. این می‌تواند باعث کاهش تلاش، عملکرد پایین‌تر و کاهش رضایت شغلی شود.

۴- افزایش نشت اطلاعات و تمرکز بر منفی‌ها: افراد با وضعیت روحی ناپایدار ممکن است به دنبال کانال‌های خروجی برای ابراز احساسات منفی خود باشند. این می‌تواند منجر به انتشار شایعات، نشت اطلاعات محرمانه و ایجاد افکار منفی در سازمان شود. افراد ممکن است تمرکز خود را بر روی مشکلات و ناراحتی‌های خود بیشتر کنند و از جنبه‌های مثبت و عملکرد سازمانی چشم‌پوشی کنند.

۵- کاهش همکاری و تعامل: وضعیت روحی ناپایدار می‌تواند باعث کاهش همکاری و تعامل افراد در سازمان شود. افراد ممکن است درگیر خودبینی و مشکلات شخصی خود باشند و نتوانند به طور مؤثر با

تحقیر قرار می‌گیرند، که این موضوع می‌تواند تأثیر منفی بر روی مشارکت و تعهد آن‌ها در سازمان داشته باشد.

۸- کاهش فرصت‌های حرفه‌ای: عدم رعایت کرامت انسانی می‌تواند باعث کاهش فرصت‌های توسعه و رشد حرفه‌ای برای زنان شود. این ممکن است موجب محدود شدن زمینه‌های رشد و توسعه حرفه‌ای آن‌ها شده و باعث کاهش پیشرفت شغلی و حرفه‌ای آن‌ها گردد.

۹- افزایش خشونت و آزار: عدم رعایت کرامت انسانی می‌تواند زنان را در معرض خشونت، آزار و اذیت قرار دهد. این شامل اظهارات تحقیرآمیز، مضایقات جنسی، تمییز دادن ناعادلانه و سایر شکل‌های تبعیض و خشونت می‌شود. این نوع رفتارها نه تنها زنان را در محیط کار ناراحت و آسیب می‌رساند، بلکه می‌تواند به مشکلات روانی و جسمی برای آن‌ها منجر شود.

ج: تعرض کلامی جنسی در مورد زنان شاغل موقت می‌تواند به تأثیرات جدی و منفی منجر شود. در زیر تعدادی از این نتایج را بررسی می‌کنیم: تأثیر روانی و احساس ناراحتی: تعرض کلامی جنسی می‌تواند باعث احساس ناراحتی، تحقیر و استهزاء در زنان شاغل موقت شود. این اقدامات می‌تواند به آن‌ها احساس ناامنی و بی‌احترامی بدهند و باعث کاهش اعتماد به نفس و افت روحی شود. ممکن است زنان به دلیل این تعرض‌ها احساس ناراحتی عمیق، دلزدگی و اضطراب کنند.

تأثیر روانی و احساس ناراحتی: تعرض کلامی جنسی می‌تواند باعث احساس ناراحتی، تحقیر و استهزاء در زنان شاغل موقت شود. این اقدامات می‌تواند به آن‌ها احساس ناامنی و بی‌احترامی بدهند و باعث کاهش اعتماد به نفس و افت روحی شود. ممکن است زنان به دلیل این تعرض‌ها احساس ناراحتی عمیق، دلزدگی و اضطراب کنند.

کاهش مشارکت و عملکرد شغلی: تعرض کلامی جنسی می‌تواند به کاهش مشارکت و عملکرد شاغلان زن موقت منجر شود. زنان ممکن است به دلیل این تعرض‌ها از انگیزه و اراده برای شرکت فعال در محیط کار و انجام وظایف خود دست بکشند. این مسئله می‌تواند به کاهش بهره‌وری و کیفیت کار، افزایش خطاها و کاهش تعهد و سازگاری با سازمان منجر شود.

ایجاد فضای نامناسب و غیرحرفه‌ای: تعرض کلامی جنسی در محیط کار می‌تواند باعث ایجاد فضای نامناسب و غیرحرفه‌ای شود. این ممکن است باعث کاهش اعتماد و همکاری در محیط کار شود و روابط بین همکاران را تحت تأثیر قرار دهد. همچنین، این تعرض‌ها می‌تواند باعث شایعه‌پراکنی و از بین بردن آرامش و صلح در محیط کار شوند.

خسارت به سازمان: تعرض کلامی جنسی در محیط کار به سازمان نیز خسارت می‌رساند. این اقدامات می‌تواند منجر به از بین رفتن اعتبار سازمان، کاهش رضایت کارکنان، افزایش نرخ ترک شغل برای زنان، کاهش تنوع و جذابیت محیط کار، و در نهایت کاهش عملکرد و سودآوری سازمان شوند.

همکمتأسفانه، به دلیل محدودیت طول متن، نمی‌توانم توضیحات را ادامه دهم. اما می‌توانم به شما بگویم که وضعیت روحی و روانی ناپایدار می‌تواند تأثیرات منفی بر عملکرد سازمانی افراد داشته باشد و به همین دلیل توجه به سلامت روانی و ارائه پشتیبانی مناسب برای کارکنان در این زمینه بسیار مهم است.

ب: عدم رعایت کرامت انسانی شاغلان زن می‌تواند به تأثیرات و پیامدهای جدی و منفی منجر شود. در زیر تعدادی از این نتایج را بررسی می‌کنیم:

۱- ایجاد تبعیض و تبعیض جنسیتی: عدم رعایت کرامت انسانی شاغلان زن باعث می‌شود تا تبعیض و تبعیض جنسیتی در محیط کار شکل گیرد. این می‌تواند منجر به کاهش فرصت‌های شغلی برای زنان، کاهش حقوق و فرصت‌های پیشرفت شغلی آن‌ها و ایجاد محدودیت‌های در مسیر رشد و توسعه حرفه‌ای آن‌ها شود.

۲- کاهش رضایت شغلی و انگیزه: رعایت کرامت انسانی شاغلان زن اهمیت بالقوه آن‌ها را تأیید می‌کند و احساس تحت توجه و ارزشمندی را به آن‌ها القا می‌کند. با عدم رعایت کرامت، زنان ممکن است احساس عدم احترام و تحقیر شوند که منجر به کاهش رضایت شغلی و انگیزه آن‌ها می‌شود. این می‌تواند منجر به کاهش مشارکت و تعهد زنان در سازمان شود.

۳- کاهش رشد حرفه‌ای و توسعه: با رعایت کرامت انسانی شاغلان زن، فرصت‌های توسعه و رشد حرفه‌ای برای آن‌ها فراهم می‌شود. عدم رعایت کرامت ممکن است باعث محدود شدن زمینه‌های رشد و توسعه حرفه‌ای زنان شود و از توانمندی‌ها و استعدادهای آن‌ها استفاده نشود. این می‌تواند منجر به توقف یا کاهش پیشرفت شغلی و حرفه‌ای زنان شود.

۴- افزایش خشونت و آزار: عدم رعایت کرامت انسانی می‌تواند زنان را در معرض خشونت، مضایقه و آزار قرار دهد. این شامل اظهارات تحقیرآمیز، مورد آزار قرار گرفتن جنسی، تمییز دادن ناعادلانه و سایر شکل‌های تبعیض و خشونت می‌شود. این نوع رفتارها نه تنها زنان را در محیط کار ناراحت و آسیب می‌رساند، بلکه می‌تواند به مشکلات روانی و جسمی برای آن‌ها منجر شود.

۵- ضعف عملکرد سازمانی: عدم رعایت کرامت انعدم رعایت کرامت انسانی شاغلان زن می‌تواند به تأثیرات و پیامدهای جدی و منفی منجر شود. در زیر تعدادی از این نتایج را بررسی می‌کنیم:

۶- ایجاد تبعیض و تبعیض جنسیتی: عدم رعایت کرامت انسانی شاغلان زن می‌تواند منجر به ایجاد تبعیض و تبعیض جنسیتی در محیط کار شود. این ممکن است باعث کاهش فرصت‌های شغلی برای زنان، کاهش حقوق و فرصت‌های پیشرفت شغلی آن‌ها و محدودیت در مسیر رشد و توسعه حرفه‌ای آن‌ها شود.

۷- کاهش رضایت شغلی و انگیزه: رعایت کرامت انسانی شاغلان زن می‌تواند به آن‌ها احساس ارزشمندی و احترام را القا کند. اما عدم رعایت کرامت می‌تواند باعث کاهش رضایت شغلی و انگیزه آن‌ها شود. زنان ممکن است احساس کنند که نادیده گرفته می‌شوند و تحت توهین و

ملاحظه های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چنگانه و ... در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفته اند.

واژه نامه

1. Gender conflict	تعارض جنسیتی
2. Family responsibility	مسئولیت خانوادگی
3. Job opportunity	فرصت شغلی
4. Lived experience	تجربه زیسته
5. Privacy	حریم خصوصی

6. Human dignity	کرامت انسانی
7. Unjustice	بی عدالتی
8. Verbal sexual violence	خشونت جنسی کلامی
9. Patriarchal culture	فرهنگ مردسالارانه
10. Inappropriate sexual references	ارجاعات جنسی نامناسب
11. Human right	حقوق انسانی
12. Insecurity	عدم امنیت
13. Job security	امنیت شغلی
14. Mental states	وضعیت روحی
15. Organizational responsibility	مسئولیت سازمانی

References

- Sinakhone JK, Hunter BA, Jason LA. Good job, bad job: The employment experiences of women in recovery from substance abuse. *Work*, 2018; 57(2): 289-295. Doi: [10.3233/WOR-172552](https://doi.org/10.3233/WOR-172552)
- Carvello M, Lupo R, Cicognani C, Conte L, Artioli G, Vitale E, Rubbi I. Work-family conflict in a cohort of Italian nurses. An observational, multicenter, cross-sectional study. *Acta Bio Medica: Atenei Parmensis*, 2023; 94(4). Doi: [10.23750/abm.v94i4.14719](https://doi.org/10.23750/abm.v94i4.14719)
- Smith SG, Sinkford JC. Gender equality in the 21st century: Overcoming barriers to women's leadership in global health. *Journal of Dental Education*, 2022; 86(9): 1144-1173. Doi: [10.1002/jdd.13059](https://doi.org/10.1002/jdd.13059)
- Johnsen NF, Thomsen BL, Hansen JV, Christensen BS, Rugulies R, Schlünssen V. Job type and other socio-demographic factors associated with participation in a national, cross-sectional study of Danish employees. *BMJ Open*, 2019; 9(8): e027056. Doi: [10.1136/bmjopen-2018-027056](https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-027056)
- Moradi R, Maleki Y, Alipoor Abdoli SM. Analyzing the moral conditions of society for the role of women. *Ethics in Science and Technology* 2021; 16 (3) :14-19. Dor: [20.1001.1.22517634.1400.16.3.3.0](https://doi.org/10.1001.1.22517634.1400.16.3.3.0)
- Khorsand Movaghar N, Hashemi SM, Mohebbi M, Abadi S. Analysis of the concept of job security in employment contracts with continuous & temporary aspect, focusing on the decisions of the administrative court of justice's general assembly. *Public Law Knowledge Quarterly*, 2022; 11(37): 30-56. doi: [10.22034/qjplk.2022.1001.1065](https://doi.org/10.22034/qjplk.2022.1001.1065)
- Karimi F, Mokhtari Bayekolaie M, Kiakajoori D, Aghaahmadi G. Factors affecting the success of women entrepreneurship with regard to the moderating role of social justice as a moral virtue. *Ethics in Science and Technology* 2022; 17 :133-142. (In Persian).
- Jahani Kalesar A, Rahmati M, Azizkhani E. Ethical and sociological explanation of the factors affecting the gendering of the society. *Ethics in Science and Technology* 2023; 18: 9-17. (In Persian).
- Habibi A, Jalalnia R. *Phenomenology*. 1st ed. Iran/Tehran: Narvan Publication. 2022.
- Creswell JW, Clark VL. *Designing and conducting mixed methods research*. Translated by Kiamanesh A, Sarabi J. 1st ed. Tehran: Aeezh Publication. 2020. (In Persian).
- Amirian S, Salamati Gablo S, Veysi Nab B. Analysis of gender inequality indicators in middle eastern countries by using the Copra's Technique. *Regional Planning*, 2021; 10(40): 1-14. Dor: [20.1001.1.22516735.1399.10.40.1.5](https://doi.org/10.1001.1.22516735.1399.10.40.1.5)
- Rosenthal J, Wanat KA, Samimi S. Striving for balance: A review of female dermatologists' perspective on managing a dual-career household. *International Journal of Women's Dermatology*, 2020; 6(1): 43-45. Doi: [10.1016/j.ijwd.2019.08.008](https://doi.org/10.1016/j.ijwd.2019.08.008)
- Weis AS, Redford L, Zucker AN, Ratliff KA. Feminist identity, attitudes toward feminist prototypes, and willingness to intervene in everyday sexist events. *Psychology of Women Quarterly*, 2018; 42(3): 279-290. Doi: [10.1177/0361684318764694](https://doi.org/10.1177/0361684318764694)
- Yasini A, Shiri A, Borji Z. The life experience of the newly hired female of government organizations from the socialization process of recruiting. *Women's Strategic Studies*, 2018; 21(81): 111-141. doi: [10.22095/JWSS.2018.89252](https://doi.org/10.22095/JWSS.2018.89252)
- Miraskandary F, Aghapour S, Karampour R. Studying the perception of employed women of humiliation and their strategies to deal with it case study working women in Mako City. *Women's Studies Sociological and Psychological*, 2023; 21(1): 37-64. doi: [10.22051/jwsps.2023.37576.2498](https://doi.org/10.22051/jwsps.2023.37576.2498)
- Leinonen T, Viikari-Juntura E, Husgafvel-Pursiainen K, Solovieva S. (2018). Cause-specific sickness absence trends by occupational class and industrial sector in the context of recent labour market changes: a Finnish panel data study. *BMJ Open*, 2018; 8(4): e019822. Doi: <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2017-019822>
- Ramezani G, Pourbairamian G, Goharinezhad S, Norouzi A, Keshavarzi MH, Sohrabi Z. The role of glass ceiling in women's promotion to managerial positions from the perspective of faculty members at Iran University of Medical Sciences. *Journal of Education and Health Promotion*, 2021; 10(1): 331. Doi: [10.4103/jehp.111_21](https://doi.org/10.4103/jehp.111_21)
- Shin X, Yong Z. Perception and tolerance of sexual harassment: an examination of feminist identity, sexism, and gender roles in a sample of Chinese working women. *Psychology of Women Quarterly*, 2020; 44(2): 217-233. Doi: [10.1177/0361684320903683](https://doi.org/10.1177/0361684320903683)

19. Kermani M, Asemani F, Majdi A, Hassani Darmian GR. Women in the employment labyrinth: a qualitative study of women's strategies for achieving job opportunities (case of study: working women of Mashhad in 2018-2019). *Women Studies*, 2023; 14(43): 171-195. doi: 10.30465/ws.2023.39153.3426
20. Idrus S, Pauzi NM, Munir ZA. The effectiveness of training model for women entrepreneurship program. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2014; 129: 82-89. Doi: [10.1016/j.sbspro.2014.03.651](https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.651)