Iran Occupational Health

Iran Occupational Health. 2023 (01 Jul);20: 7

Original Article

http://ioh.iums.ac.ir

Investigating the Causes of Harassment of Women in the Afghan Workplace Case Study of Loghman Hakim Hospital in Herat

Hamidreza Danesh Nari, (*Corresponding author), Assistant Professor, Criminal Law and Criminology Department, Law and Political Sciences Faculty, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran. Daneshnari@um.ac.ir

Seyed Hossein Hosseini, Associate Professor, Criminal Law and Criminology Department, Law and Political Sciences Faculty, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran.

Rafiollah Azimi, Master of Criminal Law and Criminology, Criminal Law and Criminology Department, Faculty of Law and Political Sciences, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran.

Abstract

Background and aims: Although international conventions and codes of conduct in the workplace have recognized respect for women in occupational spaces, harassment of women in the workplace is an important issue for public and private organizations, especially human rights activists. Given that harassment of women in the workplace, on one hand, endangers their job security and, on the other hand, has detrimental consequences, the criminological study of the causes of harassment of women in the workplace is an important issue in gender-based approaches. However, because the situation of women in the workplace varies from country to country, the aim of this study was to investigate the causes of harassment of women in the workplace at Loghman Hakim Hospital in Herat, Afghanistan.

Methods: The statistical population of this study is the staff of Loghman Hakim Hospital, of which using Cochran's formula, 151 people were selected as the final volume based on stratified random sampling. The data collection tool was a researcher-made questionnaire with emphasis on six administrative, political, economic, cultural, social and legal variables. A one-sample t-test was used to examine the relationship between variables and harassment of women in Loghman Hakim Hospital and Friedman test was used to rank the variables.

Results: The results of a one-sample t-test showed that all six variables have a direct and significant relationship with harassment of women in Loghman Hakim Hospital. However, the findings of Friedman test proved that among the six variables, the legal factor is in the first rank and the economic variable is in the last rank.

Conclusion: Considering the existing structures in Afghan society, it seems that a variety of different factors are effective in harassing women in the workplace. This originates from cultural structures in this country, on one hand confirming patriarchal culture in this society, and on the other hand showing legal gaps in protecting women. More precisely, the existence of masculine attitudes in the workplace recognizes harassment of women. At the same time, lack of independent criminalization of harassment of women in the workplace in Afghan penal system is a legal challenge that can help perpetuate male hegemony.

Conflicts of interest: None

Funding: None

Keywords

Harassment of Women

Work Environment

Administrative Tyranny

Hegemony

Culture

Received: 2022/01/11

Accepted : 2022/07/16

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61186/ioh.20.1.78]

EXTENDED ABSTRACT

INTRODUCTION

Violence against women is not a new phenomenon, but has existed for a long time in human societies, especially in patriarchal societies. Harassment in the workplace is one of the examples of violence against women that has become especially important today with the increasing number of working women and their involvement in social activities. For this reason, the issue of harassment of women in the workplace has been considered by public and private organizations. By definition, harassment of women in the workplace refers to the harassment that women suffer in the workplace. In this sense, women in the workplace can be harassed by their boss, co-workers, and clients. Persecution has the same meaning as harassment and has similar examples and meanings in criminal terms; however, some jurists believe that harassment is more severe than persecution. Harassment includes physical contact, illicit intent, verbal, non-verbal harassment or any act that causes psychological or physical harm or insults a woman's human dignity. In a comprehensive typology, the most important examples of harassment of women can include the following behaviors:

Illegal desire: A man's request from a woman to perform an act that is sexually motivated.

Physical contact: Touching a woman's body with the intention of harming or superficially injuring a woman's body.

Verbal harassment: The use of immoral words, sentences, jokes and satire as a description of the body, behavior or clothing and telephone harassment that harms the harassment and psychological security of the woman.

Non-verbal harassment: displaying offensive images or content related to sexual issues on social media and networks or emailing, taking photos, publishing or broadcasting videos or pictures of women, or any behavior that causes harm to a female character and deprives her mental health. Harassment of women in Afghan workplaces has always been a hidden challenge, but due to traditional and patriarchal structures of Afghan society and institutionalization of harassment, women often choose the policy of silence and silently tolerate harassment. This is because revealing the issue and formal complaint causes shame and questioning of dignity and chastity of women in Afghan workplaces. At the same time, people's justification for their views on persecuted women is another important reason for escalation of these behaviors; because mental stereotypes of men in Afghan society in these cases blame women as the main culprit. Thus, tolerance of harassment by women and institutionalization of violence against women in workplaces in Afghan society has created many challenges in working life of Afghan women, including deprivation of individual liberty, violation of fundamental rights of women, abuse and rape. Although women make up half of Afghanistan's population, until a few decades ago, their presence in the workplace was severely restricted. However, over time, women have gradually increased their presence in the workplace and have participated in important managerial jobs in public and private organizations, having valuable activities. Despite this progress, given the traditional structure of Afghan society and the growing presence of women in various public and private occupations, this study seeks to investigate the most important factors affecting harassment of women at Loghman Hakim Hospital in Herat. Accordingly, the main question of this research is to what extent the administrative, political, social, cultural, economic and legal structure of Loghman Hakim Hospital is involved in harassment of women in the workplace? It is hypothesized that the above six variables are effective in incidence of harassment of women at Loghman Hakim Hospital.

METHODOLOGY

The research method in this study is applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of method. The statistical population of this study is the employees of Loghman Hakim Hospital in Herat. Out of 250 employees of this hospital, 151 people were selected as the final sample volume using random stratified sampling according to size of members of statistical population and in light of Cochran's sample size formula. The measure used in this research is a researcher-made questionnaire. After collecting information and mastering theoretical foundations, initial version of questionnaire was designed with emphasis on six variables of administrative, economic, social, cultural, political and legal tyranny. In face validity, two methods were used: quantitative and qualitative. Qualitative face validity was determined in a specialized panel of ten experts to find level of difficulty, inconsistency,

Table 1. One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Administrative	151	3.5205	.74156	.06035
Political	151	3.3974	.65848	.05359
Economic	151	3.3325	.55324	.04502
Cultural	151	3.5245	.55749	.04537
Legal	151	3.4901	.51417	.04184
Social	151	3.3907	.49603	.04037

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61186/ioh.20.1.78]

Table 2. One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Administrative	8.626	150	.000	.52053	.4013	.6398
Political	7.415	150	.000	.39735	.2915	.5032
Economic	7.384	150	.000	.33245	.2435	.4214
Cultural	11.561	150	.000	.52450	.4349	.6141
Legal	11.712	150	.000	.49007	.4074	.5727
Social	9.680	150	.000	.39073	.3110	.4705

Table 3. Friedman Test

Administrative	3.63
Political	3.29
Economic	3.14
Cultural	3.76
Legal	3.78
Social	3.39

ambiguity of expressions or existence of inadequacies in meanings of words whose opinions were applied as minor changes in questionnaire. For quantitative face validity, Impact score of each question was calculated. After completing questionnaire by target group, face validity was calculated using formula of item effect method. In a qualitative review of content validity, seven experts were asked to present their corrective views in writing after careful study of instrument. After collecting opinions of experts, necessary changes in tool were considered. Then to quantify content validity and ensure that most important and correct content is selected, content validity ratio and to ensure that tool questions were best designed to measure content, content validity index was used. To determine content validity of questionnaire, questions were sent to eight experts and they were asked to evaluate quality of questionnaire using CVI questionnaire in form of four statements: "necessary", "not necessary", "necessary with minor corrections" and "necessary with general corrections". Answers were calculated according to CVR Lawshe's formula. Numbers higher than 1.29 were accepted. After determining and calculating CVR, CVI review was performed based on Waltz and Basel's content validity index. For this purpose, a questionnaire was sent to five experts to specify criteria of relevance, simplicity and clarity. Amount of CVI calculated for all items was calculated as 0.814. For evaluating construct validity of questionnaire, Confirmatory factor analysis using Amos software was used. Finally, Cronbach's alpha coefficient, which is one of internal consistency methods, was used. Reliability of questionnaire was assessed by Cronbach's alpha method and calculated as 0.81.

RESULTS

In this section, the average of questions related to variables is used to calculate the index score. Due to the fact that the sample size is more than 30 cases, according to the central limit theorem, a univariate t-test is used to examine the significance of the variables. In this test, the mean of the variables is compared to a fixed number of 3 as the mean of the options. If the probability value of this test is less than 0.05 (error level of first type), it can be concluded that the mean of variables is significantly higher than 3 and is significant in terms. The results of univariate t-test show that all research variables including administrative, political, economic, cultural, legal and social variables are significantly greater than 3. Considering that probability value for all variables is less than 0.05 (p-value <0.05), it can be said that all six variables have a direct and significant relationship with harassment of women in workplace. Friedman test was used to rank research variables. The ranking basis in this method is based on average rankings of values related to each variable. A variable with a higher average rank is ranked higher. The results of this test showed that the legal variable with an average of 3.78 is in the first rank, the cultural variable with an average of 3.76 is in the second rank, the administrative variable with an average of 3.63 is in the third rank, the social variable with an average of 3.39 is in the fourth rank, the political variable with an average of 3.29 is in the fifth rank and the economic variable with an average of 3.14 is in the last rank. The value of chi-square statistic in Friedman test is equal to 16.188 which is significant at error level of five percent (p-value = 0.006 <0.05). This means that ranking of

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61186/ioh.20.1.78]

research variables is significant for respondents and they have different rankings from questionnaire items.

CONCLUSION

Afghanistan can be considered one of the few countries whose rulers and politicians have always struggled with the issue of the status of women. Gender inequalities between men and women in political, economic, cultural and legal spheres are among hallmarks of Afghan society. Although in applicable laws of Afghanistan, men and women can equally participate in work activities and play a practical role, the structure of society for various reasons such as masculine attitude, crisis of awareness, gender inequality, ethnicity, lack of meritocracy and others has always had a lot of discrimination and injustice between men and women. Afghanistan is therefore part of the "classical patriarchy belt" in which men enjoy broad support of social structures for domination of women.

The development of gender-oriented attitudes and efforts to realize women's rights are important issues that are addressed in feminist criminology. One of the most important issues emphasized in feminist criminology is harassment of women in workplace. According to findings, one of most important challenges in ensuring women's gender security in workplace is patriarchal attitude outside moral and human framework in light of which men always outperform women. This is more product of traditional social structures than political attitudes. Social structure evaluates social relations as two-way models by studying cultural and normative patterns. Therefore, structure refers to a kind of social order in which individuals are active actors and have no role in shaping it. Thus, in structuralist approach, underlying structures determine actions and reciprocally actions reproduce and maintain structures. In such a state, human beings in social structure become helpless individuals whose actions are not only product of choice and decision-making but also stem from structure of thought base or thought logic. Pattern of social structure consists of cultural or normative models that on one hand determine expected behaviors of actors from each other and on other hand organize enduring values between them. Accordingly, social structure as patterns of two-way communication determines interdependence between actors, their actions and situations. Given that the social structure of gender relations must be analyzed in the context of social relations, the social structure emphasizes mechanisms in which social relations contribute to inequality and sexual dominance. Therefore, the unequal social structure in relations between two sexes is result of voluntary behaviors of individuals and part of their mental structure. For this reason, social configuration of gender conflict goes back to history of application of masculine approaches in different societies. Thus, configuration of social structure of gender relations is one of important reasons for harassment of women in workplace. Because of this, women are exposed to harassment in workplace because of their gender. Occupational insecurities for some working women is not a new phenomenon. However, lack of definition of women's job security in workplace has created a dangerous situation in some workplaces. Today, some women and girls in Afghan society face pervasive problem of harassment in workplace; because in workplace, on one hand, power is in hands of men and on other hand, there is no strict monitoring of work harassment. Therefore, harassment of women in private and public work environments, feeling of fear in social arena, lack of confidence in work environment, lack of peace of mind, limited culture and tribal prejudices, ideology of feminism and secularism and extremism in world have provided harassment of women in workplace. In this context, endangering security of women in workplace not only prevents them from achieving higher needs such as self-fulfillment and self-reliance, knowledge and understanding, invention and innovation but also has created a new role in field.

Although some programs have been adopted by Afghan government, civil society organizations, human rights organizations, and especially international community on women's gender security in workplace since 2001, some strategies are not available and some have not been implemented due to ethnic-cultural sensitivities, leading to some disorders. Because of this, women's rights defenders and activists in Afghanistan face many challenges. Patriarchal culture and tradition, weak government with influence of patriarchal forces and lack of comprehensive implementation of laws are among serious problems facing women in workplace. However, Government of Islamic Republic of Afghanistan has enacted some criminal laws, such as Law on Elimination of Violence against Women and Law on Elimination of Harassment of Women and Children. However, existing Acts have failed to prevent harassment of women in workplace. To solve this problem, it seems that first step is to change patriarchal discourse in society. Therefore, culture-building is essential for formation of a non-discriminatory attitude towards women and cultural and executive efforts to eliminate male-dominated and authoritarian attitudes in various fields. In other words, a society that seeks its own health and survival must consider gender justice

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61186/ioh.20.1.78]

and strive to achieve it in various ways. In this context, social institutions such as family, school, media, local institutions, universities etc. can play a role in shaping flow based on gender justice. Next, independent criminalization of harassment of women in workplace is another appropriate strategy that can help control these behaviors through deterrence and criminal prevention measures.

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61186/ioh.20.1.78]

How to cite this article:
Hamidreza Danesh Nari, Seyed Hossein Hosseini, Rafiollah Azimi. Investigating the Causes of Harassment of Women in the Afghan Workplace Case Study of Loghman Hakim Hospital in Herat. Iran Occupational Health. 2023 (01 Jul);20:7.

***This work is published under CC BY-NC 4.0 licence**

سلامت کار ایران
دوره ۲۰ - ۷/۱۴۰۲

مقاله پژوهشی
http://ioh.iums.ac.ir

بررسی عوامل آزار و اذیت زنان در محیط کار افغانستان مطالعه موردی بیمارستان لقمان حکیم شهر هرات

حمیدرضا دانش ناری: (* نویسنده مسئول) استادیار، گروه حقوق جزا و جرم‌شناسی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران. Daneshnari@um.ac.ir
سید حسین حسینی: دانشیار، گروه حقوق جزا و جرم‌شناسی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران.
رفیع‌الله عظیمی: دانش آموخته کارشناسی ارشد، حقوق جزا و جرم شناسی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: با وجود آن‌که کنوانسیون‌های بین‌المللی و نظام‌نامه‌های رفتاری در محیط‌های کاری، احترام به زنان را در بستر شغلی به رسمیت شناخته اند، اما آزار و اذیت زنان در محیط کار یکی از مسائل مهمی است که مورد توجه سازمان‌های دولتی و خصوصی به ویژه فعالان حقوق بشری و حقوق زن قرار گرفته است. با توجه به آن‌که، آزار و اذیت زنان در محیط کار، از یک‌سو، امنیت شغلی آن‌ها را با خطر مواجه می‌کند و از سوی دیگر، پیامدهای زیان‌باری را به بار می‌آورد، بررسی جرم‌شناختی عوامل آزار زنان در محیط کار از مسائل مهم در رویکردهای جنسیت‌محور تلقی می‌شود. با این حال، چون وضعیت زنان در محیط‌های کاری در کشورهای مختلف متفاوت است، هدف پژوهش حاضر، بررسی عوامل آزار و اذیت زنان در محیط کار در بیمارستان لقمان حکیم شهر هرات افغانستان است.

روش بررسی: جامعه آماری این پژوهش، کارکنان بیمارستان لقمان حکیم هستند که از این میان با استفاده از فرمول کوکران، ۱۵۱ نفر بر اساس نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی شده به عنوان حجم نهایی انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسش‌نامه محقق ساخته با تأکید بر شش متغیر اداری، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و حقوقی بود که روایی صوری، محتوایی و سازه و پایایی آن تأیید شد. برای بررسی رابطه میان متغیرها و آزار و اذیت زنان در بیمارستان لقمان حکیم از آزمون های آماری متنوع استفاده شد.

یافته ها: یافته های حاصل از مطالعات آماری نشان داد که هر شش متغیر یاد شده با آزار و اذیت زنان در محیط بیمارستان لقمان حکیم رابطه مستقیم و معنادار دارند. هم چنین نتایج ثابت کرد که از میان متغیرهای شش گانه، عامل حقوقی دارای بیشترین اثر و متغیر اقتصادی دارای کمترین اثر در آزار و اذیت زنان هستند.

نتیجه گیری: با توجه به ساختارهای موجود در جامعه افغانستان، به نظر می‌رسد که طیف متنوعی از عوامل مختلف در بروز آزار و اذیت زنان در محیط کار مؤثر است. این امر که نشأت گرفته از ساختارهای فرهنگی در این کشور است، از یک‌سو، مؤید فرهنگ مردسالاری در این جامعه است و از سوی دیگر، خلأهای حقوقی در زمینه حمایت از زنان را نشان می‌دهد. به عبارت دقیق‌تر، وجود نگرش‌های مردانه در محیط‌های کاری، آزار و اذیت زنان را به رسمیت می‌شناسد. هم‌زمان، فقدان جرم‌انگاری مستقل آزار و اذیت زنان در محیط کار در نظام کیفری افغانستان، یک خلأ حقوقی محسوب می‌شود که می‌تواند به تداوم هژمونی مردانه کمک کند.

تعارض منافع: *گزارش نشده است.*
منبع حمایت کننده: *ندارد.*

کلیدواژه‌ها
آزار زنان
محیط کار
استبداد اداری
هژمونی
فرهنگ

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۲۱
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۴/۲۵

شیوه استناد به این مقاله:
Hamidreza Danesh Nari, Seyed Hossein Hosseini, Rafiollah Azimi. Investigating the Causes of Harassment of Women in the Afghan Workplace Case Study of Loghman Hakim Hospital in Herat. Iran Occupational Health. 2023 (01 Jul);20:7.

*انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC 4.0 صورت گرفته است

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-29]
[DOI: 10.61186/ioh.20.1.78]

مقدمه

خشونت علیه زنان پدیده‌ای جدید نیست، بلکه از دیرباز در جوامع بشری به ویژه در جوامع مردسالار وجود داشته است(۱). آزار و اذیت در محیط کار از مصادیق خشونت علیه زنان است که امروز با افزایش روزافزون زنان شاغل و درگیری آن‌ها در فعالیت‌های اجتماعی از اهمیت ویژه برخوردار شده است(۲). به همین دلیل، مسئله آزار و اذیت زنان در محیط کار مورد توجه سازمان‌های دولتی و خصوصی قرار گرفته است (۳). بر اساس تعاریف، اذیت زنان در محیط کار ناظر بر آزارهایی است که زنان در بستر شغلی متحمل می‌شوند. از این نظر، زنان در محیط کار می‌توانند از سوی رئیس، هم‌کاران و ارباب رجوع خود آزار بینند(۴). آزار و اذیت در لغت هم معنی هم هستند و در اصطلاح کیفری نیز مصادیق و معنای یکسان دارند؛ هر چند که برخی از حقوق دانان متعقدند آزار شدیدتر از اذیت است (۵). آزار و اذیت، عبارت از تماس بدنی، خواست نامشروع، آزار کلامی، غیر کلامی و یا هر عملی که موجب صدمه روانی، جسمانی و توهین به کرامت انسانی زن شود(۶). در یک گونه‌شناسی جامع، مهم‌ترین مصادیق آزار و اذیت زنان را می‌توان شامل رفتارهای زیر دانست:

۱. خواست نامشروع: تقاضای مرد از زن به انجام عملی که انگیزه جنسی داشته باشد.

۲. تماس بدنی: لمس کردن بدن زن به قصد ضرر یا آسیب رسانیدن سطحی بر بدن زن به طور عمدی است.

۳. آزار کلامی: به کار بردن کلمات، جملات، شوخی‌ها و طنزهای غیر اخلاقی، توصیف از بدن، رفتار یا لباس و مزاحمت تیلفونی است که به آزارش و امنیت روانی زن صدمه برساند.

۴. آزار غیر کلامی: به نمایش گذاشتن تصاویر یا مطالب توهین‌آمیز در رابطه با مسائل جنسی در رسانه‌ها و شبکه‌های اجتماعی یا ایمیل کردن، عکس گرفتن، نشر یا پخش فیلم یا تصویر زن یا هر رفتاری که موجب ایراد صدمه به شخصیت زن و سلب سلامت روانی او شود (۷).

آشکار ساختن آزار و اذیت زنان در محیط کار و رسیدگی‌های حقوقی در این حوزه دشوار است؛ زیرا گاه ماهرترین کارشناسان منابع انسانی نیز نمی‌توانند این مسئله را وارسی کنند. بدین ترتیب، تنها راه ممکن آن است که با درک صحیح عوامل آزار و اذیت زنان در محیط کار، به دنبال علّت‌شناسی و سپس، ارائه رهیافت‌های پیشگیرانه بود(۸). در یک تقسیم‌بندی جامع، می‌توان مهم‌ترین عوامل آزار و اذیت زنان را در قالب متغیرهای شش‌گانه اداری، اجتماعی، فرهنگی، حقوقی، سیاسی و اقتصادی معرفی کرد.

نیروی انسانی در تمامی سازمان‌ها یکی از عوامل مهم در پیش‌برد اهداف سازمانی تلقی می‌شود. جهت رسیدن به افزایش رضایت شغلی و کارایی، مدیران سازمانی باید نیازهای کارکنان را شناسایی کنند و سپس برای تأمین این عوامل در جهت افزایش کارایی، همت گمارند(۹). با این حال، ممکن است در برخی سازمان‌ها، استبداد اداری حکم‌فرما باشد. بر اساس یافته‌های آلن، استبداد اداری تلاشی نظام‌مند و پیوسته برای حفظ قدرت در هسته مرکزی سازمان است(۱۰). لذا، استبداد اداری ناظر بر این حالت است که در آن تصمیم‌گیری در سازمان در اختیار افراد محدودی است و هم‌زمان، همه تصمیمات و اقدامات مهم رده‌های پایین‌تر سازمان در گروی تأیید مدیران رده بالا است. وقتی نظام اداری یک سازمان کارآمد نیست، مدیران سازمان‌ها درگیر مشکلاتی هم‌چون فقدان مبانی مشترک سازماندهی، تورم کارمند، سازمان‌های مشابه و موازی، ضعف تحقیقات در مسایل اداری، استفاده نادرست از منابع انسانی، عدم تناسب بین صف و ستاد و عدم ثبات سازمانی پست‌های مدیریتی می‌شوند(۱۱). در این شرایط، یکی از ساده‌ترین و دردسترس‌ترین روش‌ها برای رفع موقت مشکلات، کاربست استبداد اداری در ساختار یک سازمان است. با این حال، استبداد اداری، علاوه بر آن‌که تمامی کنش‌گران یک سازمان را هدف قرار می‌دهد، ممکن است در قالب مناسبات جنسیتی خود را نشان دهد؛ بدین معنا که تنها زنان موضوع استبداد اداری قرار گیرند.

با توجه به تجربیات تاریخی، مسئله اشتغال زنان دیر زمانی است که مورد نگرش جامعه شناسانی قرار گرفته که به موضوع برابری اجتماعی میان زن و مرد علاقه دارند. یکی از حوزه‌هایی که وجود نابرابری جنسیتی در آن تأیید شده، حوزه اشتغال است. اگر چه در قوانین بین‌المللی کار اساساً اصل عدم تبعیض شغلی علیه زنان، فرصت‌های مساوی، رفتار برابر و مزد مشابه حاکم است (۱۲)، اما آن چه در عمل رخ می‌دهد با این اصول متفاوت است و زنان شاغل همواره در معرض انواع تعبیض‌ها و نابرابرهای شغلی قرار می‌گیرند. لذا، عوامل مختلف فرهنگی زمینه‌های تکوین آزار و اذیت زنان را در محیط کاری فراهم می‌سازند. اشتراوس در تحقیق خود در حوزه خشونت علیه زنان در محیط‌های کاری نُه متغیر اجتماعی و فرهنگی مؤثر در بروز آزار و اذیت زنان در محیط کاری را شناسایی کرده است. به باور وی، اولین متغیر دفاع جامعه از اقتدار مردانه است؛ زیرا اعمال خشونت توسط مردان به عنوان «نمایش مردانگی» در نظر گرفته می‌شود(۱۳). نگرش مردسالارانه

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61186/ioh.20.1.78]

خارج از چارچوب‌های اخلاقی و انسانی، چنان بر برخی جوامع سلطه دارد که مردان هیچ گاه خود را با زنان برابر نمی‌دانند. به همین دلیل، زنان در طور تاریخ به علت جنسیت خود در محیط‌های کاری مورد تبعیض و خشونت واقع شده اند(۱۴).

یکی دیگر از مهم‌ترین مشکلات زنان در محیط‌های کاری، فقدان سازوکارها و حمایت‌های قانونی است. به عبارت بهتر، اقتضای حمایت همه‌جانبه از زنان در محیط کاری مستلزم ارائه سازوکارهای حقوقی است. بر این اساس، جرم‌انگاری مستقل آزار و اذیت زنان در محیط کاری، حمایت از گزارش‌دهندگان جرم و اتخاذ مجازات‌های پیشگیرانه از مهم‌ترین عوامل حقوقی در جهت حمایت از زنان در محیط‌های کاری است. با این حال، در ساختار جوامع سنّتی، زنان آسیب دیده ممکن است به علل متعدد راه سکوت را در پیش‌گرفته و از حقوق اجتماعی یا حق شکایت در برابر آزار و اذیت چشم پوشی کنند. اگر چه بر اساس قوانین کیفری کشورهای مختلف، آزار و اذیت زنان ذیل دیگر عناوین مجرمانه هم‌چون توهین، اعمال منافی عفت و ... قرار می‌گیرد، اما زنان معمولاً به سیستم‌های کیفری اعتماد ندارند و آن را نماد مردسالاری می‌دانند(۱۵). بنابراین، آگاهی از پشتوانه‌های قانونی و حقوقی مربوط به حقوق کار می‌تواند جسارت زنان را برای کاهش آزار و اذیت در محیط کار تقویت کند.

یکی دیگر از عوامل دیگر در آزار و اذیت زنان در محیط کار عوامل سیاسی است. به طور مشخص، مسائل سیاسی با مفهوم شایسته‌سالاری در ارتباط است. شایسته‌سالاری به عنوان یک مفهوم سیاسی از عواملی است که موجب شکوفایی، وفاداری و تعهد کارکنان به کار و سازمان می‌شود. توسعه نظام شایسته‌سالاری در هر کشوری به الگوی مدیریت منابع انسانی و نظام‌های منابع انسانی آن ارتباط مستقیم دارد. به هر میزان که نظام منابع انسانی از بسندگی و جامعیت بیشتری برخوردار باشد، نظام شایسته سالارْ توسعه‌یافته‌تر خواهد بود. (۱۶). بدین ترتیب، در هر جامعه برای رشد و ارتقای همه افراد جامعه باید فرصت برابر وجود داشته باشد. با این حال، فرایند گزینش زنان در سازمان‌ها نظام‌مند و مروج نظام شایسته‌سالاری نیست. نگرش عمومی مدیران ارشد نسبت به قابلیت‌های مدیران زن مثبت است، ولی کلیشه متأثر از فرهنگ جامعه به نفع مردان است و همین مسئله، زمینه را برای آزار و اذیت زنان در محیط کار را فراهم می‌سازد(۱۷). مسئله مهم دیگر در این حوزه، بررسی نحوه اشتغال افراد است. بر اساس یافته‌ها، گرچه شایسته‌سالاری بهترین فرایند برای اشتغال افراد است، اما گاه ایدئولوژی سیاسی موجب می‌شود تا برخی افراد در مشاغل مهم به کار گرفته شوند(۱۸). به عبارت دقیق‌تر، تبعیض و بی‌عدالتی سیتماتیک جنسیتی موجب می‌شود تا در گام اول، فعالیت و استخدام زنان به چالش کشیده شود. در مرحله بعد نیز ایدولوژی مردسالارانه مانع از آن می‌شود تا زنان شایسته در محیط‌های کاری به پست‌های مهم مدیریتی نائل شوند.

امروزه افغانستان جزء بی‌سوادترین کشورهای دنیا به حساب می‌آید. بحران آگاهی و چالش در فضای فرهنگی یک واقعیت پذیرفته شده در ساختار جامعه افغانستان به حساب می‌آید. هم‌زمان، افغانستان کشوری است که سه جنگ بزرگ با انگلیس، یک جنگ چهارده ساله با شوروی و چندین دهه جنگ خانگی را تجربه کرده است. این جنگ‌های مستمر، ویران‌گر و به ویژه نزاع‌های خونین داخلی، شیرازه اقتصاد، فرهنگ و اساساً زندگی افغان‌ها را با مشکل مواجه کرده است. جنگ‌های افغانستان نه یک نزاع ساده که شعله‌های آتشینی بود که اگر در هر کشور دیگری رخ می‌داد، فجایع تراژیک مشابه را به وجود می‌آورد(۱۹). افغانستان به دلیل ساخت ویژه و بحران‌های سیاسی و اجتماعی در چند دهه اخیر یکی از جوامعی است که گرفتار «نابسامانی اجتماعی» است. طبیعی است که در یک جامعه نابسامان که هم‌گرایی و کنترل اجتماعی تنزل یافته است، زمینه آزار و اذیت زنان در محیط کار بیشتر فراهم می‌شود. بدین ترتیب، زنان به عنوان اقشار آسیب‌پذیر اجتماعی در فضاهای کاری آسیب می‌بینند(۲۰). لذا، بحران‌های اجتماعی مختلف سال‌ها است که دامن مردم افغانستان را گرفته، اما پیامدهای آن بیش از همه متوجه افراد ضعیف و ناتوان به ویژه زنان شده است. بنابراین، جنگ و ناامنی باعث شده تا زنان با محدویت‌های انتخاب شغل مواجه شوند، در موقعیت‌های نازل شغلی اشتغال بورزند و در محیط کاری مورد آزار و اذیت قرار گیرند. بنابراین، فقدانی آگاهی از حقوق انسانی و اسلامی، پذیرش عرف، آداب و رسوم ناپسند، بی‌تفاوتی در مقابل رفتارهای غیر قانونی، تن دادن به فرهنگ مردسالاری خارج از محدوده شریعت و قانون، از نتایج فقر فرهنگی زنان است که زمینه آزار و اذیت آن‌ها را در محیط کاری (۲۱) در قالب‌هایی چون آزار جنسی و عاطفی فراهم کرده است(۲۲).

آزار و اذیت زنان در محیط کار افغانستان همواره به عنوان یک چالش پنهان وجود داشته است، ولی به دلیل ساختارهای سنّتی و مردسالارانه جامعه افغانستانی و نهادینه شدن آزار و اذیت، زنان در اکثر مواقع سیاست

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61186/ioh.20.1.78]

سکوت را برمی‌گزینند و خاموشانه آزار و اذیت را متحمل می‌شوند (۲۳)؛ زیرا آشکار ساختن مسئله و شکایت رسمی، موجب شرم و زیر سؤال رفتن عزت و عفت زنان در محیط کار افغانستان می‌شود(۲۴). هم‌زمان، نوع نگاه توجیه‌گرایانه افراد در رابطه با زنانی که مورد آزار و اذ یت قرار می‌گیرند، دلیل مهم دیگر برای تشدید این رفتارها است؛ زیرا کلیشه‌های ذهنی مردان در جامعه افغانستان در این موارد، زنان را مقصر اصلی می‌دانند (۲۵). بدین ترتیب، تحمل آزار و اذیت از سوی زنان و نهادینه شدن خشونت علیه زنان در محیط‌های کاری در جامعه افغانستانی، باعث ایجاد چالش‌های فراوان در زندگی کاری زنان افغانستان شده است که از آن جمله می‌توان به سلب آزادی فردی، نقض حقوق اساسی زنان، سوء استفاده و تجاوز جنسی اشاره کرد(۲۶).

با وجود آن‌که، زنان نیمی از جمعیت جامعه افغانستان را تشکیل می‌دهند(۲۷)، اما تا چند دهه پیش، حضور آن‌ها در محیط کار با محدودیت‌های زیادی مواجه بود، اما با گذشت زمان و افزایش حضور زنان در عرصه فعالیت‌های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، حقوقی و اداری، آن‌ها به صورت تدریجی وارد محیط کار شده، در شغل‌های مهم مدیریتی در سازمان‌های دولتی و خصوصی سهیم بوده و فعالیت‌های شایانی داشته اند(۲۸). با وجود این، با توجه به ساختار سنّتی جامعه افغانستان و رشد حضور زنان در مشاغل مختلف دولتی و خصوصی، این پژوهش درصدد است تا مهم‌ترین عوامل مؤثر بر آزار و اذیت زنان را در بیمارستان حکیم لقمان شهر هرات بررسی کند. بر این اساس، پرسش اصلی این تحقیق آن است که ساختار اداری، سیاسی، اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و حقوقی بیمارستان لقمان حکیم تا چه اندازه در آزار و اذیت زنان در محیط کار نقش دارد؟ بر این اساس، این فرضیه مطرح می‌شود که متغیرهای شش گانه فوق در بروز آزار و اذیت زنان در بیمارستان لقمان حکیم مؤثر هستند.

روش بررسی

روش تحقیق در این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی- پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش کارمندان بیمارستان لقمان حکیم شهر هرات هستند که از میان ۲۵۰ کارمند این بیمارستان، با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم اعضای جامعه آماری و در پرتو فرمول حجم نمونه کوکران، ۱۵۱ نفر به عنوان حجم نمونه نهایی انتخاب شدند.

$$n=\frac{Nt^2pq}{Nd^2+t^2pq}=\frac{250\times3.84\times0.5\times0.5}{250\times0.0025+3.84\times0.5\times0.5}=151$$

ابزار مورد استفاده در این پژوهش، پرسش‌نامه محقق‌ساخته است. بعد از جمع‌آوری اطلاعات و تسلط بر مبانی نظری، نسخه اولیه پرسش‌نامه با تأکید بر شش متغیر استبداد اداری، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و حقوقی طراحی شد. در روایی صوری از دو روش کمی و کیفی استفاده شد. روایی کیفی صوری در یک پانل تخصصی متشکل از ۱۰ خبره تعیین شد تا میزان دشواری، ناهماهنگی، ابهام عبارات یا وجود نارسایی در معانی عبارت‌ها مشخص شود. بعد از اخذ نظرات خبرگان، اصلاحات مدنظر انجام شد. برای اعتبار صوری کمّی، نمره تأثیر هر سؤال محاسبه شد. ابتدا برای هر یک از گویه‌ها، مقیاس لیکرت ۵ قسمتی در نظر گرفته شد. پس از تکمیل پرسش‌نامه توسط گروه هدف، روایی صوری با استفاده از فرمول روش اثر آیتم محاسبه شد. در بررسی کیفی روایی محتوا، از هفت نفر از کارشناسان خواسته شد تا پس از مطالعه دقیق ابزار، نظرات اصلاحی خود را به صورت مکتوب ارائه کنند. پس از جمع‌آوری نظرات کارشناسان، تغییرات لازم در ابزار مورد توجه قرار گرفت. سپس برای کمی کردن اعتبار محتوا و اطمینان از انتخاب مهم‌ترین و صحیح‌ترین محتوا، از نسبت روایی محتوا و برای اطمینان از اینکه سؤالات پرسش‌نامه به بهترین شکل برای سنجش محتوا طراحی شده‌اند، از شاخص اعتبار محتوا استفاده شد. برای تعیین روایی محتوایی پرسشنامه، سؤالات برای هشت نفر از متخصصان ارسال شد و از آن‌ها خواسته شد تا کیفیت پرسشنامه را با استفاده از پرسشنامه CVI در قالب چهار عبارت «ضروری»، «لازم نیست»، «لازم با اصلاحات جزئی» و «با اصلاحات کلی لازم است» ارزیابی کنند. پاسخ‌ها بر اساس فرمول CVR لاشه[1] محاسبه و اعداد بالاتر از ۱/۲۹ پذیرفته شد. پس از تعیین و محاسبه CVR، بررسی CVI بر اساس شاخص اعتبار محتوای والتز و بازل[2] انجام شد. برای این منظور پرسش‌نامه برای پنج نفر از کارشناسان ارسال شد تا معیارهای مرتبط بودن، سادگی و وضوح مشخص شود. مقدار CVI محاسبه شده برای تمامی موارد ۰/۸۱۴ محاسبه شد. به منظور تعیین پایایی پرسش‌نامه و همچنین رفع ابهامات و مشکلات احتمالی پرسش‌نامه، یک مطالعه مقدماتی با ۲۰ کارمند انجام شد. بدین ترتیب از آن‌ها خواسته شد تا کاستی‌ها

1- Lawshe
2- Waltz and Basel

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-29]
[DOI: 10.61186/ioh.20.1.78]

و ابهامات پرسش‌نامه را بررسی کنند. برای ارزیابی روایی سازه پرسش‌نامه از تحلیل عاملی تاییدی با استفاده از نرم‌افزار Amos استفاده شد. در نهایت، برای تعیین پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱ محاسبه شد.

جهت تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری مختلفی مانند آزمون تی و آزمون فریدمن و همچنین آمارهای پایه مانند میانگین و انحراف معیار استفاده شده است. آزمون تی یک آزمون استنباطی برای تجزیه و تحلیل داده‌های پارامتریک است. هدف آزمون تی بررسی تفاوت میانگین‌های دو گروه مستقل است. به عبارت دیگر از این آزمون برای ارزیابی شباهت میانگین نمونه با میانگین جامعه در مواردی که انحراف معیار جامعه نامشخص است استفاده می‌شود. از آنجایی که توزیع تی برای نمونه‌های کوچک با استفاده از درجات آزادی تنظیم می‌شود، این تست را می‌توان برای نمونه‌های بسیار کوچک استفاده کرد. این تست همچنین زمانی استفاده می‌شود که خطای استاندارد نمونه ناشناخته باشد و خطای استاندارد مشخص باشد. برای اعمال این آزمون، متغیر مورد مطالعه باید از نظر مقیاس فاصله و شکل توزیع آن نرمال باشد. آزمون تی تک نمونه‌ای به استنباط در مورد میانگین جامعه مربوط می‌شود. برای وضعیت یک نمونه، نگرانی معمول در تحقیق، بررسی معیاری از تمایل مرکزی برای جمعیت مورد نظر است. شناخته شده‌ترین معیارهای مکان، میانگین و میانه هستند. بر این اساس، آزمون تی یک روش آماری است که برای بررسی تفاوت میانگین بین نمونه و مقدار شناخته شده میانگین جامعه استفاده می‌شود.

آزمون فریدمن یکی دیگر از روش‌های تحلیلی در این پژوهش است. آزمون فریدمن یک آزمون ناپارامتریک (توزیع آزاد) است که برای مقایسه سه یا چند گروه وابسته یا همبسته که حداقل در سطح رتبه اندازه‌گیری می‌شوند، استفاده می‌شود. این آزمون همچنین می‌تواند برای داده‌های پیوسته (فاصله یا نسبی) استفاده شود. در واقع، آزمون فریدمن معادل ناپارامتریک آزمون F وابسته یا تحلیل واریانس با اندازه‌گیری‌های مکرر است، اما به پارامترهای مورد نیاز برای تجزیه و تحلیل اندازه‌گیری‌های مکرر واریانس پیوستگی مقیاس، توزیع نرمال و برابری واریانس‌ها نیاز ندارد.. اگر یک یا همه پیش‌فرض‌های آزمون پارامتری F وابسته نقض شود، از معادل ناپارامتریک آن یعنی آزمون رتبه فریدمن استفاده می‌شود. بنابراین از آزمون فریدمن برای تحلیل واریانس دو طرفه (برای داده‌های ناپارامتریک) به روش رتبه بندی و همچنین برای مقایسه میانگین رتبه بندی گروه‌های مختلف استفاده می‌شود. به طور خلاصه، آزمون فریدمن برای مقایسه بیش از دو گروه یا توزیع‌های وابسته یا همبسته زمانی که داده‌ها رتبه‌بندی می‌شوند یا قابل رتبه‌بندی هستند، استفاده می‌شود. تجزیه و تحلیل حاصل از این پژوهش با استفاده از نسخه ۲۳ نرم‌افزار آماری SPSS، در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام شد.

یافته‌ها

پس از انجام تجزیه و تحلیل‌های آماری، یافته‌های پژوهش در دو قالب یافته‌های توصیفی و یافته‌های استنباطی مطرح می‌شوند.

- یافته‌های توصیفی

جدول ۱، یافته‌های آمار توصیفی را نشان می‌دهد. بررسی جدول مربوط به آمار توصیفی نشان می‌دهد که گویه‌های فرهنگ اداری جنسیت‌زده (۳/۶۵)، فرهنگ سازمانی مردسالار (۳/۶۱) و فقدان راهکارهای حقوقی برای مبارزه با آزار و اذیت زنان در محیط کار (۳/۵۹) دارای بیش‌ترین نمره هستند. با این حال، فقدان حمایت‌های حقوقی، سیستم مردسالاری، فقدان نظام‌نامه‌های رفتاری برای مقابله با آزار زنان، آداب و رسوم اجتماعی و آزارهای سنّتی نیز دارای میانگین بالا و معنادار هستند.

- یافته‌های استنباطی

در این قسمت، از میانگین سؤالات مربوط به متغیرها برای محاسبه نمره شاخص استفاده شده است. با توجه به آن‌که حجم نمونه بیشتر از ۳۰ مورد است، بنا بر قضیه حد مرکزی برای بررسی معناداری متغیرها از آزمون تی تک متغیره استفاده می‌شود. در این آزمون میانگین متغیرها با عدد ثابت ۳ به عنوان حد متوسط گزینه‌ها مقایسه می‌شود. در صورتی که مقدار احتمال این آزمون کمتر از ۰/۰۵ (سطح خطای نوع اول) باشد، می‌توان نتیجه گرفت که میانگین متغیرها به طور معنادار بیشتر از عدد ۳ و در اصطلاح معنادار هستند. نتایج آزمون تی تک متغیره نشان می‌دهد که تمامی متغیرهای تحقیق شامل متغیرهای اداری، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی، حقوقی و اجتماعی به طرز معنادار بیشتر از عدد ۳ هستند. با توجه به آن‌که مقدار احتمال برای تمامی متغیرها کمتر از ۰/۰۵ شده است ($p\text{-value}<0.05$) می‌توان گفت که تمامی متغرهای شش گانه با آزار و اذیت زنان در محیط کار دارای ارتباط مستقیم و معنادار هستند.

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61186/ioh.20.1.78]

جدول ۱. آمار توصیفی

گویه‌ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر	درصد		
						۲۵th	۵۰th (اوسط)	۷۵th
سیستم مرد سالاری	۱۵۱	۳.۵۳۶۴	.۹۵۷۶۰	۱.۰۰	۵.۰۰	۳.۰۰۰۰	۴.۰۰۰۰	۴.۰۰۰۰
میزان مداخله در امور شخصی زنان شاغل	۱۵۱	۳.۴۸۳۴	۱.۰۵۱۰۶	۱.۰۰	۵.۰۰	۳.۰۰۰۰	۴.۰۰۰۰	۴.۰۰۰۰
فقدان سازکارهای اداری و حمایت‌های حقوقی لازم برای مبارزه با آزار اذیت زنان	۱۵۱	۳.۵۷۶۲	۱.۱۵۱۴۵	۱.۰۰	۵.۰۰	۳.۰۰۰۰	۴.۰۰۰۰	۴.۰۰۰۰
فرهنگ سازمانی مردسالار	۱۵۱	۳.۶۱۵۹	۱.۱۵۹۶۶	۱.۰۰	۵.۰۰	۳.۰۰۰۰	۴.۰۰۰۰	۵.۰۰۰۰
آسیب پذیری جنسیتی	۱۵۱	۳.۳۹۰۷	۱.۲۵۴۱۹	۱.۰۰	۵.۰۰	۲.۰۰۰۰	۴.۰۰۰۰	۴.۰۰۰۰
مشارکت زنان در امور اداری	۱۵۱	۳.۴۴۳۷	۱.۱۹۷۹۷	۱.۰۰	۵.۰۰	۳.۰۰۰۰	۴.۰۰۰۰	۴.۰۰۰۰
نقش زنان در زمینه رقابت‌های انتخابی و انتصابی	۱۵۱	۳.۳۹۰۷	۱.۱۷۷۴۲	۱.۰۰	۵.۰۰	۳.۰۰۰۰	۳.۰۰۰۰	۴.۰۰۰۰
آگاهی و مشارکت	۱۵۱	۳.۳۹۷۴	۱.۲۰۵۹۸	۱.۰۰	۵.۰۰	۳.۰۰۰۰	۳.۰۰۰۰	۴.۰۰۰۰
حمایت‌های سیاسی	۱۵۱	۳.۲۶۴۹	۱.۱۵۲۹۸	۱.۰۰	۵.۰۰	۳.۰۰۰۰	۳.۰۰۰۰	۴.۰۰۰۰
رابطه سیاسی بر موقعیت اداری	۱۵۱	۳.۴۹۰۱	.۸۱۵۴۱	۱.۰۰	۵.۰۰	۳.۰۰۰۰	۴.۰۰۰۰	۴.۰۰۰۰
پرداخت حقوق کافی	۱۵۱	۳.۰۹۲۷	۱.۰۷۳۰۱	۱.۰۰	۵.۰۰	۲.۰۰۰۰	۳.۰۰۰۰	۴.۰۰۰۰
رابطه میان فقر زنان شاغل و رابطه‌های جنسی	۱۵۱	۳.۱۱۹۲	۱.۰۷۰۳۷	۱.۰۰	۵.۰۰	۲.۰۰۰۰	۳.۰۰۰۰	۴.۰۰۰۰
پرداخت به موقع حقوق	۱۵۱	۳.۲۷۱۵	۱.۰۰۶۲۱	۱.۰۰	۵.۰۰	۳.۰۰۰۰	۳.۰۰۰۰	۴.۰۰۰۰
حمایت‌های اقتصادی بیمارستان	۱۵۱	۳.۴۱۰۶	.۹۶۷۹۶	۱.۰۰	۵.۰۰	۳.۰۰۰۰	۳.۰۰۰۰	۴.۰۰۰۰
بهبود وضعیت زنان شاغل	۱۵۱	۳.۳۶۸۲	۱.۰۰۹۵۸	۱.۰۰	۵.۰۰	۳.۰۰۰۰	۴.۰۰۰۰	۵.۰۰۰۰
فرهنگ اداری جنسیت‌زده	۱۵۱	۳.۶۵۵۶	۱.۱۱۹۸۰	۱.۰۰	۵.۰۰	۳.۰۰۰۰	۴.۰۰۰۰	۵.۰۰۰۰
فرهنگ نابرابری جنسیتی	۱۵۱	۳.۵۷۶۲	۱.۰۲۲۶۶	۱.۰۰	۵.۰۰	۳.۰۰۰۰	۴.۰۰۰۰	۴.۰۰۰۰
حمایت‌های فرهنگی	۱۵۱	۳.۵۳۶۴	.۹۹۱۸۰	۱.۰۰	۵.۰۰	۳.۰۰۰۰	۴.۰۰۰۰	۴.۰۰۰۰
مبارزه با فرهنگ مردسالاری	۱۵۱	۳.۴۷۰۲	۱.۰۷۵۸۴	۱.۰۰	۵.۰۰	۳.۰۰۰۰	۴.۰۰۰۰	۴.۰۰۰۰
آگاهی‌بخشی عمومی جهت احقاق حقوق زنان	۱۵۱	۳.۳۸۴۱	۱.۰۰۵۷۲	۱.۰۰	۵.۰۰	۳.۰۰۰۰	۳.۰۰۰۰	۴.۰۰۰۰
چالش‌های حقوقی جهت مبارزه با آزار و اذیت زنان شاغل	۱۵۱	۳.۴۱۰۶	۱.۰۶۶۲۸	۱.۰۰	۵.۰۰	۳.۰۰۰۰	۳.۰۰۰۰	۴.۰۰۰۰
فقدان حمایت‌های‌حقوقی	۱۵۱	۳.۴۷۰۲	۱.۰۵۷۰۹	۱.۰۰	۵.۰۰	۳.۰۰۰۰	۳.۰۰۰۰	۴.۰۰۰۰
رعایت اصل برابری میان کارکنان	۱۵۱	۳.۴۷۰۲	۱.۰۶۳۳۸	۱.۰۰	۵.۰۰	۳.۰۰۰۰	۳.۰۰۰۰	۴.۰۰۰۰
فقدان راهکارهای حقوقی در امر مبارزه با آزار و اذیت زنان	۱۵۱	۳.۵۹۶۰	۱.۰۰۱۱۹	۱.۰۰	۵.۰۰	۳.۰۰۰۰	۴.۰۰۰۰	۴.۰۰۰۰
فقدان نظام‌نامه‌های رفتاری برای مقابله با آزار زنان	۱۵۱	۳.۵۰۳۳	.۹۹۲۴۷	۱.۰۰	۵.۰۰	۳.۰۰۰۰	۴.۰۰۰۰	۴.۰۰۰۰
نابسامانی خانوادگی کارکنان شاغل زن	۱۵۱	۳.۴۴۳۷	۱.۰۰۴۲۳	۱.۰۰	۵.۰۰	۳.۰۰۰۰	۳.۰۰۰۰	۴.۰۰۰۰
حمایت‌های اجتماعی	۱۵۱	۳.۲۷۱۵	.۹۷۲۵۱	۱.۰۰	۵.۰۰	۳.۰۰۰۰	۳.۰۰۰۰	۴.۰۰۰۰
آداب و رسوم اجتماعی آزار دهنده در محیط کار	۱۵۱	۳.۴۱۰۶	.۸۸۱۴۵	۱.۰۰	۵.۰۰	۳.۰۰۰۰	۳.۰۰۰۰	۴.۰۰۰۰
آزارهای سنّتی	۱۵۱	۳.۴۲۳۸	۱.۰۴۲۰۳	۱.۰۰	۵.۰۰	۳.۰۰۰۰	۳.۰۰۰۰	۴.۰۰۰۰
جنگ و ناامنی	۱۵۱	۳.۴۰۴۰	.۸۰۱۴۹	۱.۰۰	۵.۰۰	۳.۰۰۰۰	۳.۰۰۰۰	۴.۰۰۰۰

به منظور رتبه‌بندی متغیرهای تحقیق از آزمون فریدمن استفاده شده است. مبنای رتبه بندی در این روش براساس میانگین رتبه‌های مقادیر مربوط به هر متغیر است. متغیری که دارای میانگین رتبه بالاتری باشد، در رتبه بالاتر قرار می‌گیرد. نتایج حاصل از این آزمون نشان داد که متغیر حقوقی با میانگین ۳/۷۸ در رتبه اول، متغیر فرهنگی با میانگین ۳/۷۶ در رتبه دوم، متغیر اداری با میانگین ۳/۶۳ در رتبه سوم، متغیر اجتماعی با میانگین ۳/۳۹ در رتبه چهارم، متغیر سیاسی با میانگین ۳/۲۹ در رتبه پنجم و متغیر اقتصادی با میانگین رتبه ۳/۱۴ در رتبه آخر قرار دارد.

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61186/ioh.20.1.78]

جدول ۲. آزمون تی تک متغیره برای مقایسه میانگین متغیرها

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آماره تی	درجه آزادی	مقدار احتمال
استبداد اداری	۱۵۱	۳.۵۲۰	۰.۷۴۲	۸.۶۲۶	۱۵۰	<0.001
سیاسی	۱۵۱	۳.۳۹۷	۰.۶۵۸	۷.۴۱۵	۱۵۰	<0.001
اقتصادی	۱۵۱	۳.۳۳۲	۰.۵۵۳	۷.۳۸۴	۱۵۰	<0.001
فرهنگی	۱۵۱	۳.۵۲۵	۰.۵۵۷	۱۱.۵۶۱	۱۵۰	<0.001
حقوقی	۱۵۱	۳.۴۹۰	۰.۵۱۴	۱۱.۷۱۲	۱۵۰	<0.001
اجتماعی	۱۵۱	۳.۳۹۱	۰.۴۹۶	۹.۶۸۰	۱۵۰	<0.001

جدول۳. رتبه‌بندی متغیرهای تحقیق براساس آزمون فریدمن

متغیرها	میانگین رتبه	رتبه	آماره آزمون کای-دو	درجه آزادی	مقدار احتمال
استبداد اداری	۳.۶۳	۳.۰۰	۱۶.۱۸۸	۵	۰.۰۰۶
سیاسی	۳.۲۹	۵.۰۰			
اقتصادی	۳.۱۴	۶.۰۰			
فرهنگی	۳.۷۶	۲.۰۰			
حقوقی	۳.۷۸	۱.۰۰			
اجتماعی	۳.۳۹	۴.۰۰			

مقدار آماره مجذور کای در آزمون فریدمن برابر با ۱۶/۱۸۸ می‌باشد که در سطح خطای پنج درصد معنادار است (p-value=0.006<0.05). این بدین معناست که رتبه‌بندی متغیرهای تحقیق از نظر پاسخگویان معنادار است و آن‌ها رتبه بندی متفاوتی از گویه‌های پرسش‌نامه دارند.

نتیجه‌گیری

از قرن گذشته تاکنون، افغانستان را می‌توان جزء معدود کشورهایی دانست که حاکمان و سیاست‌مداران آن با مسئله جایگاه زن دست به گریبان بوده‌اند. نابرابری‌های جنسیتی میان زنان و مردان در عرصه‌های سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و حقوقی از جمله مشخصات جامعه افغانی به شمار می‌رود. هر چند در قوانین نافذه افغانستان، زنان و مردان می‌توانند به صورت یکسان در فعالیت‌های کاری شرکت و سهم عملی خود را ایفا کنند، اما ساختار جامعه به دلایل گوناگون هم‌چون نگرش مردسالانه، بحران آگاهی، نابرابری جنسیتی، قوم‌گرایی، فقدان شایسته‌سالاری و... همواره شاهد تبعیض‌ها و بی‌عدالتی‌های فراوان میان زنان و مردان بوده است. لذا، افغانستان بخشی از «کمربند مردسالاری کلاسیک» به حساب می‌آید که در آن مردان از حمایت وسیع ساختارهای اجتماعی برای تسلط بر زنان بهره‌مند هستند.

عدم رعایت کرامت و حقوق انسانی زنان و بی‌عدالتی‌های تاریخی در بستر مناسبات جنسیتی موجب ظهور نهضتی شد که به جنبش فمنیسم معروف است. پس از رشد فمنیسم به‌عنوان یک مکتب فکری، این قلمروی مطالعاتی در مطالعات جرم‌شناسی نیز دارای اثر و موجب شکل‌گیری رشته جرم‌شناسی فمنیستی شد. این نحله فکری ضمن تأکید بر مردانه بودن زندگی اجتماعی، با هدف از بین بردن تفکر برتری و سلطه جنس مذکر، برابری حقوق مدنی و سیاسی، ایجاد فرصت‌های مساوی و حمایت از زنان شکل گرفته است. با این حال، اعتقاد غلط به فرودست بودن پایگاه زنان در مناسبات اجتماعی بیش از آن‌که ناشی از تفاوت‌های زیستی میان دو جنس باشد، نشأت گرفته از ساختارهای اجتماعی نابرابر است. بدین سان، در جرم‌شناسی فمنیستی، نامرئی بودن زنان، نابینایی جنسیتی[1]، نقد وضعیت زنان و برهم زدن حکومت مردسالارانه از مهم‌ترین مسائل است.

رشد نگرش‌های جنسیت‌محور و تلاش برای احقاق حقوق زنان از مسائل مهمی است که در جرم‌شناسی فمنیستی مورد توجه قرار می‌گیرد. یکی از مسائل مهمی که در جرم‌شناسی فمنیستی مورد تأکید واقع شده، آزار

1 - Gender Blindness

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61186/ioh.20.1.78]

و اذیت زنان در محیط‌های کاری است. بر اساس یافته‌ها، یکی از چالش‌های مهم فراروی تأمین امنیت جنسیتی زنان در محیط‌های کاری، نگرش مردسالارانه خارج از چارچوب‌های اخلاقی و انسانی است که در پرتو آن، مردان همواره خود را برتر از زنان می‌دانند. این امر بیش از آن‌که محصول نگرش‌های سیاسی باشد، محصول ساختارهای اجتماعی سنّتی است. ساختار اجتماعی با مطالعه الگوهای فرهنگی و هنجاری، مناسبات اجتماعی را به مثابه الگوهای دوسویه ارزیابی می‌کند. لذا، منظور از ساختار نوعی نظم اجتماعی است که در آن افراد از یک‌سو، کنش‌گران فعال محسوب می‌شوند و از سوی دیگر، خود در شکل‌دهی آن هیچ‌گونه نقشی ندارند. بنابراین، در رویکرد ساختارگرایی، ساختارهای زیربنایی، تعیین‌کننده کنش‌ها هستند و به صورت متقابلْ کنش‌ها نیز ساختارها را بازتولید و حفظ می‌کنند. در چنین حالتی انسان‌ها در ساختار اجتماعی تبدیل به افراد بی‌اراده می‌شوند که کنش‌های آن‌ها نه تنها محصول انتخاب و تصمیم‌گیری نیست، بلکه از ساختار شالوده افکار یا منطق فکری سرچشمه می‌گیرد. الگوی ساختار اجتماعی متشکل از مدل‌های فرهنگی یا هنجاری است که از یک‌سو، رفتارهای مورد انتظار کنش‌گران از یکدیگر را مشخص و از سوی دیگر، ارزش‌های پایدار میان آن‌ها را سازماندهی می‌کند. بر این اساس، ساختار اجتماعی به مثابه الگوهای ارتباط دوسویه، وابستگی متقابل میان کنش‌گران، کنش‌ها و موقعیت‌های آن‌ها را مشخص می‌کند. با توجه به آن‌که، ساختار اجتماعی روابط جنسیتی، هم‌چون دیگر پدیده‌های عینی قابل بررسی نیست، باید آن را در بستر مناسبات اجتماعی تحلیل کرد. به همین دلیل، در ساختار اجتماعی تأکید بر سازوکارهایی است که در آن روابط اجتماعی به نابرابری‌ها و سلطه جنسی کمک می‌کنند. لذا، ساختار اجتماعیِ نابرابر در روابط میان دو جنس، نتیجه رفتارهای ارادیِ افراد و بخشی از ساختار ذهنی آن‌ها است. به همین دلیل، پیکربندی اجتماعی تعارض جنسیتی به پیشینه اعمال رویکردهای مردانه در جوامع مختلف برمی‌گردد. بدین ترتیب، پیکربندی ساختار اجتماعی روابط جنسیتی یکی از دلایل مهم در بروز آزار و اذیت زنان در محیط کاری محسوب می‌شود. به همین دلیل، زنان به دلیل جنسیت خود در محیط کار در معرض آزار و اذیت قرار دارند. ناامنی‌های محیط شغلی برای برخی از زنان شاغل، اگر چه پدیده جدیدی نیست؛ اما عدم تعریف امنیت شغلی زنان در محیط کار وضعیتی مخاطرآمیز را در برخی محیط‌های کاری به وجود آورده است. امروز بخشی از زنان و دختران جامعه افغانستان با معضل فراگیر آزار و اذیت در محیط کار رو به رو هستند؛ زیرا در محیط‌های کاری از یک‌سو، قدرت در دست مردان باشد و از سوی دیگر، نظارت دقیق بر آزارهای کاری وجود ندارد. لذا، اذیت و آزار زنان در محیط‌های کاری خصوصی و عمومی، احساس ترس در عرصه اجتماعی، فقدان اطمینان در محیط شغلی، عدم آرامش ذهنی، فرهنگ بسته و تعصبات قبیله‌ای، اندیشه زن‌ستیزی و مردمحوری و در نهایت تفکر غیر انسانی زمینه را برای آزار و اذیت زنان در محیط کار فراهم کرده است. در این بستر، مخاطره‌آمیز بودن امنیت زنان در محیط‌های شغلی، نه تنها آن‌ها را از رسیدن به نیازهای رده بالاتر هم‌چون خودشکوفایی و خوداتکایی، دانستن و فهمیدن، اختراع و ابتکار و نقش آفرینی بازداشته، بلکه موجب کاهش تعاملات سازنده در تمام عرصه‌های زندگی شده است.

هرچند از سال ۲۰۰۱ میلادی، برخی برنامه‌ها توسط دولت افغانستان، نهادهای مدنی، سازمان‌های مدافع حقوق بشر و به ویژه جامعه بین‌المللی در زمینه امنیت جنسیتی زنان در محیط‌های کاری اتخاذ شده است، اما راهبردهای موجود، نه تنها این وضعیت را بهبود نبخشیده، بلکه به دلیل حساسیت‌های قومی-فرهنگی، برخی نابسامانی‌ها را نیز به بار آورده است. به همین دلیل، مدافعان و فعالان حقوق زن در افغانستان با چالش‌های بسیاری مواجه‌اند. فرهنگ و سنت مردسالار، دولت ضعیف با نفوذ نیروهای پدرسالار و عدم اجرای همه‌جانبه قوانین از جمله مشکلات جدی پیش‌روی زنان در محیط‌های کاری محسوب می‌شوند.

گرچه، دولت جمهوری اسلامی افغانستان جهت کاهش عوامل خشونت در محل کار، برخی قوانین جزایی هم‌چون قانون منع خشونت علیه زنان و قانون منع آزار و اذیت زنان و اطفال را تصویب کرده است اما از آنجا که اشکال آزار و اذیت شکل گسترده و وسیع دارد، قوانین موجود در بازدارندگی از آزار و اذیت زنان در محیط‌های کاری شکست خورده‌اند. برای برون‌رفت از این وضعیت، به نظر می‌رسد که در گام اول باید گفتمان مردسالار در جامعه تغییر کند. لذا، فرهنگ‌سازی برای شکل‌گیری نگرش غیر تبعیض‌آمیز نسبت به زنان و تلاش‌های فرهنگی و اجرایی جهت از بین بردن نگرش سلطه‌گرانه و اقتدارگرای مردانه در عرصه‌های مختلف امری ضروری است. به عبارت دیگر، جامعه‌ای که خواهان سلامت و بقای خود است، باید عدالت جنسیتی را مدنظر قرار دهد و از طرق مختلفْ در جهت تحقق آن‌ها تلاش کند. در این چارچوب، نهادهای اجتماعی هم‌چون

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61186/ioh.20.1.78]

خانواده، مدرسه، رسانه، نهادهای محلی، دانشگاه‌ها و ... می‌توانند در شکل‌گیری جریان مبتنی بر عدالت جنسیتی دارای کارکرد باشند. در گام بعد، جرم‌انگاری مستقل آزار و اذیت زنان در محیط کار نیز راهبرد مناسب دیگری است که می‌تواند از طریق تدابیر بازدارندگی و پیشگیری کیفری به کنترل این رفتارها کمک کند.

REFERENCES

1. Zanjanizadeh Azazi, H., Women and Urban Security, Specialized Journal of Language and Literature, Mashhad Faculty of Literature and Humanities, 2001, 34 (3-4): 603-26.
2. Sadeghi Fasaei, S. and Rajab Larijani, M., Sociological study of sexual harassment of women in the workplace, Quarterly Journal of Women in Development and Politics, 2010, 36 (8): 111-34
3. Tariq, M., Women's Security in Afghanistan and the Challenges Facing It, Sarnaval Scientific-Research Journal, fall 2017, 48 (6): 14-38.
4. Shokri, K. and Hashemi, S. "Sociological study of sexual harassment of young women", Strategic Studies of Sports and Youth, 2014, 24 (3): 24-39
5. Pad, a, "Exclusive criminal law", first volume, first volume, Tehran: Tehran University Press, 1969
6. Sadeghi, soheila, "Imagine women to violence" part of the Tehran university population and development project. 2008: 12-16.
7. Gafaei, F. and Lotfi, M. "Study of factors related to the feeling of social security among women", Azar Bijan Sharghi Law Enforcement Quarterly, 2019, 8 (2): 78-98.
8. Molaverdi, Sh., Anatomy of Violence against Women, First Edition, Tehran: Lawyer Publishing, 2020.
9. Saatchi, M., Psychology, 17th edition, Tehran: Publication of the year, 2010.
10. Mehdizadeh, R et al. Delegation of authority in organizations and the difference between decentralization versus employee decentralization ", Accounting and Management Perspectives Quarterly, 2021, 32 (3): 98-106
11. Arai, and Va Arai, M, Explaining the relationship between employee job satisfaction and corruption in the administrative apparatus; political recommendations, Evaluation Knowledge, 2014, 21(6): 17- 29
12. Moazenzadegan, H. and Nowruz, Q: Causes and factors of committing the crime of conflict and solutions to prevent it, Comparative Iranian and International Legal Research, Tenth Year, 2017 (35): 188-210.
13. Masoumi, Hossein Ali, A Study of the Factors Affecting Violence in the Workplace, M.Sc. Thesis, Al-Zahra University, Tehran, Social Sciences, 2013.
14. Shahnianpour, A., Study of the causes and factors of the tendency to violence against women and youth", Khuzestan Law Enforcement Quarterly, Third Year, 2015 (13): 63-80
15. Arai, Va and Esfidani, M., Measuring the efficiency of employees using psychological-managerial theories, Quarterly Journal of Human Resources Management Research, Imam Hossein University, 2014, 6 (3): 5-29.
16. Hobi, M., Policies to promote the culture of meritocracy, first edition, Tehran, Zahedan, 2011.
17. Babaei, M., Assessing the conditions of government organizations for the promotion of women to managerial positions, Abstract of the articles of the first national conference on the development of meritocracy in organizations, University Jihad, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran, 2005.
18. Atafar, A. and Azarbayjani, K. "Study of the degree of meritocracy in the selection of public and private sector managers", Management Knowledge, Fourteenth Year, 2001 (54): 15-38.
19. Alaviun, M., Women's Labor in Iranian Law and International Labor Law, Tehran: Roshangaran Publications and Women's Studies, 2002, 23 (2): 19-34.
20. Mazhari, M. "Legal Study of the Protection of Working Women against Violence in the Workplace", Women's Research Journal, Institute of Humanities and Cultural Studies, 2020, 10 (3): 99-122.
21. Vahidi, M., Ethnic and religious convergence in Afghanistan, research in Islamic jurisprudence and knowledge, Al-Mustafa International Society, Isfahan Representation, Quranic Interpretation and Sciences, 2009.
22. Javid, Mohammad Javad and Shahmoradi, Esmat, "Legal Pathology of Working Women", Strategic Studies of Women, Fifteenth Year, 2013, 603 (2): 91- 105
23. Noah yusuf, "Kperience of sexual harassment at work by female employee in Nigerian work environment", university of llorin, publisher: international Ngo journal, 2008, 7 (3): 122-127.
24. Rajab Larijani, M., Sexual harassment in the workplace a threat to social security, Iranian Journal of Social Studies, 2013, 7(2): 80-111.
25. Mirankez, k., Research on Violence against Women in Iran, Roshangaran Publications, Tehran, 2000
26. Sadeghi Fasaei, S. and Mir Hosseini, G., Sociological study of factors affecting fear of crime among women in Tehran", Social Sciences Quarterly, 2009, 36 (17): 126-152.
27. Aladdini, P. and Razavi, M., The Status of Women's Participation and Employment in Iran, Social Welfare Quarterly, Third Year, 2004, 12 (2): 194-235.
28. Nabavizadeh, L., Legal study of violence against women in the workplace, Fars University of Medical Sciences and Health Services, Shiraz, 2018.

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61186/ioh.20.1.78]