

## Homogeneity and Heterogeneity in the Workplace Experiences of Employed Women in Manufacturing Firms: The Case of Kheyraabad Industrial Town of Varamin, Iran

Mahsa HadavandKhani<sup>1</sup>, Hamzeh Nozari<sup>1\*</sup>, Alireza Karimi<sup>1</sup>

1. Department of Sociology, Faculty of Humanities, Kharazmi University, Tehran, Iran.

**Corresponding author:** Hamzeh Nozari. Email: [hnozari@khu.ac.ir](mailto:hnozari@khu.ac.ir)

### Original Article

#### Abstract

**Background and Aim:** In the contemporary era, the participation of women in the labor market, particularly within manufacturing sectors, has increased significantly. Concurrently, various dimensions of workplace inequalities and professional challenges persist for female workers. This study aims to explore the employment experiences of women within manufacturing factories and workshops.

**Data and Method:** A qualitative approach using descriptive phenomenology was adopted for this study. Data were gathered through semi-structured interviews with 14 female workers, continuing until theoretical saturation was achieved. The collected data were analysed using thematic analysis and Colaizzi's method.

**Findings:** The findings focus on four main themes: 1) experiences of wage discrimination and non-discrimination, 2) types of violence, 3) exploitation, and 4) alienation. Female workers face unique challenges, which include wage disparities, various forms of violence (psychological, verbal, sexual, physical, and hazardous working conditions), exploitation, and a sense of alienation from both their work and colleagues. A pronounced divergence was observed in women's experiences between large factories and small workshops. Factories tend to have a more formalised structured environment with greater regulatory oversight, while workshops often reflect informal settings characterized by low payroll transparency, dependence on personal networks, and more severe gender discrimination.

**Conclusion:** The findings indicate that structural differences between workshop and factory settings shape diverse occupational experiences for women. While some participants reported no wage discrimination or job alienation, the experience of exploitation emerged as a pervasive, shared phenomenon across both settings.

**Keywords:** Private Enterprises, Lived Experience, Workplace Challenges, Employed Women, Kheirabad Industrial Park.

**Key Message:** Women's occupational experiences in manufacturing enterprises are deeply shaped by organizational structures; while factories with more formal oversight reduce workplace challenges, workshops—due to informal relationships and a lack of transparency—exhibit higher wage discrimination and exploitation.

Received: 01 October 2025

Accepted: 11 December 2025

**Citation:** HadavandKhani, M., Nozari, H., & Karimi, A. (2026). Homogeneity and Heterogeneity in the Workplace Experiences of Employed Women in Manufacturing Firms: The Case of Kheyraabad Industrial Town of Varamin, Iran. *Journal of Social Continuity and Change*, 5(3), 573-602. <https://doi.org/10.22034/JSCC.2026.23752.1323>



## Extended Abstract

### Introduction

The entry of women into the labor market in Iran, particularly within the private industrial sector, has precipitated complex transformations in the gendered division of labor and socio-cultural roles. As Iranian women increasingly pursue higher education and active engagement in the public sphere, they encounter profound contradictions between traditional patriarchal norms and emerging socio-economic demands. Despite the empowerment ostensibly derived from employment, female workers continue to face systemic barriers, including gender-based wage gaps, occupational segregation, deficient legal protections, and workplace precarity. These challenges are especially pronounced within informal or semi-formal industrial settings, where regulatory oversight is weak and patriarchal relationships dominate organizational culture. Theoretical frameworks—including Marxist critique, socialist feminism, and intersectional analyses—posit that the structural subordination of women in capitalist economies is perpetuated through both economic exploitation and cultural domination. Within this framework, the lived experiences of employed women serve as a critical empirical lens through which the intersecting contradictions of gender, labor, and power can be examined.

### Methods and Data

This study employed a qualitative research design based on phenomenological methodology to explore the lived experiences of female workers within the private industrial sector. The participant comprised 14 married women currently employed with a minimum of one year of work experience in private workshops or factories located in Kheyraabad Industrial Town, Varamin. The participants held diverse occupational roles, including packaging, sewing, accounting, and quality control, and were selected via purposive sampling based on strictly defined inclusion criteria. Data collection was conducted through semi-structured, in-depth interviews, which proceeded until data saturation was achieved. Data analysis followed Colaizzi's phenomenological method, encompassing the systematic extraction of significant statements, the formulation of meanings, and the development of thematic clusters. The interpretive framework drew upon critical social theories—specifically those addressing alienation, class inequality, and gender-based labor exploitation—thereby enabling a nuanced interpretation of the narratives and contextualizing them within macro-level socio-economic structures.

### Findings

The study reveals that women employed within private-sector industrial units face multidimensional workplace challenges encompassing economic, psychosocial, organisational, and gendered dimensions. Participants reported systemic wage

discrimination, wherein they execute tasks equivalent to or more demanding than those of their male counterparts yet receiving lower pay. This disparity is often reinforced by informal employment arrangements and inadequate legal protections, reflecting the structural reproduction of gender hierarchies. From the perspective of feminist labour theory, these dynamics represent structural outcomes of patriarchal capitalism, wherein women's economic dependence perpetuates male dominance across both domestic and professional spheres.

Furthermore, participants endured distinct forms of symbolic and structural violence, including verbal humiliation, sexual harassment, and psychological coercion, which were particularly acute within small, male-dominated workshops. Efforts to challenge such mistreatment were routinely met with threats of retaliatory dismissal, underscoring the critical absence of institutional safeguards, such as formal grievance mechanisms or gender-sensitive management paradigms.

Concurrently, exploitative labor practices manifested pervasively, characterized by unpaid overtime, excessive physical exertion, and the appropriation of emotional labor framed as "team spirit" or organizational loyalty. These practices align closely with Marxian conceptualizations of surplus value extraction—maximizing labor output with minimal compensation—thereby compromising both the physiological and psychological well-being of female workers.

Additionally, women reported a profound sense of alienation from both the labor process and their peers, describing their tasks as monotonous and socially isolating. Conversely, larger, bureaucratized factories equipped with formalized HR protocols provided more inclusive environments, thereby mitigating alienation and fostering informal support networks. These findings underscore that workplace exploitation is shaped by the intersection of economic, social, and gendered configurations, highlighting the pivotal role of institutional design and managerial practices in shaping women's labor trajectories.

## Conclusion and Discussion

This study explored the lived experiences of women employed within private manufacturing enterprises in the Kheyraabad Industrial Town of Varamin, elucidating the structural, institutional, and gendered challenges embedded in their work environments. Drawing from critical theoretical frameworks—specifically Marxist formulations of exploitation and alienation alongside socialist feminist analyses of gendered power hierarchies—the research illuminates the intricate intersection between subjective lived experiences and systemic inequalities.

The findings reveal that while wage discrimination, occupational segregation, and multidimensional violence (comprising psychological, sexual, verbal, and physical) are pervasive, these phenomena manifest heterogeneously contingent on the degree of workplace formality. Women within informal workshops confront intensified exploitation, wage opacity, and patriarchal micropolitics; conversely, those in formalized factories benefit from relatively institutionalized protections and egalitarian practices. Nonetheless, even within regulated spaces, emotional labor, protracted work hours, and structural vulnerabilities persist.

The phenomenon of alienation—operationalized through detachment from the product, estrangement from coworkers, and a deficit of autonomy within labor processes—is salient across both factory and workshop contexts, albeit shaped by distinct organizational cultures and individual social capital. Notably, several participants conceptualized employment as a psychological sanctuary from domestic stressors, demonstrating the dialectical duality of labor as a locus of both subjugation and partial emancipation.

Crucially, this research challenges the totalizing assumptions of classical feminist theories by demonstrating that women's experiences are non-monolithic and deeply contingent on organizational architecture, personal agency, and intersubjective relations. While exploitation emerged as the most consistent and unifying thematic thread, its empirical manifestations are mediated by class, gender, age, and marital status. These insights underscore the necessity of intersectional and context-sensitive paradigms within labor sociology, while advocating for targeted policy interventions to mitigate the gendered precarity characterizing Iran's private industrial sector.

## **Ethical Considerations**

### **Compliance with Ethical Guidelines**

In this study, all ethical principles were strictly adhered to throughout this study, ensuring participant anonymity, data confidentiality, accuracy in citation, respect for participants' rights, and adherence to ethical standards in data collection. Participants were fully briefed on the research objectives and the confidential nature of the data; their participation was entirely voluntary, with the right to withdraw at any stage.

## **Acknowledgments**

This article is derived from the first author's master's thesis in Sociology at Kharazmi University. The authors express their gratitude to the thesis reviewers for their constructive and critical comments.

### Authors' Contributions

In this paper, the first author, Mahsa Hadavandkhani, was responsible for data collection, reviewing the relevant literature, conducting the preliminary data analysis, and drafting the initial manuscript. The second author, Hamzeh Nozari, was responsible for defining the research approach, developing the theoretical and analytical frameworks, managing correspondence with reviewers, and performing the final scientific editing. The third author, Alireza Karimi, serving as a consultant, provided scientific guidance, methodological advice, and critical review at various stages of the research.

### Conflicts of Interest

The authors declared no conflict of interest.

### Funding

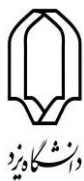
This research received no external financial support or funding.

### Author's ORCID

Mahsa HadavandKhani: <https://orcid.org/0009-0004-9112-9893>

Hamzeh Nozari: <https://orcid.org/0000-0002-7185-4244>

Alireza Karimi: <https://orcid.org/0000-0001-5237-4766>



## همسانی و ناهمسانی تجربه‌های زنان شاغل در بنگاه‌های تولیدی (مورد مطالعه: شهرک صنعتی خیرآباد ورامین)

مهسا هداوند خانی<sup>۱</sup>، حمزه نوذری<sup>۱\*</sup>، علیرضا کریمی<sup>۱</sup>

۱. گروه جامعه‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

\* نویسنده مسئول: حمزه نوذری. رایانامه: [hnozari@khu.ac.ir](mailto:hnozari@khu.ac.ir)

### مقاله پژوهشی

#### چکیده

**زمینه و هدف:** در دوران معاصر، حضور زنان در بازار کار و به‌ویژه فعالیت‌های تولیدی افزایش چشمگیری یافته است. این در حالی است که ابعاد مختلف نابرابری‌ها و چالش‌های شغلی در محیط‌های کاری برای زنان شاغل جریان دارد. هدف مطالعه حاضر، واکاوی تجربه‌های اشتغال زنان در کارخانه‌ها و کارگاه‌های تولیدی است.

**روش و داده‌ها:** در این راستا، روش کیفی با رویکرد پدیدارشناسی به‌کار گرفته شده و داده‌ها از طریق مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با ۱۴ زن شاغل گردآوری شده‌اند. مصاحبه‌ها تا زمان اشباع نظری ادامه پیدا کرد. تحلیل داده‌ها به شیوه تحلیل مضمون و با استفاده از روش کلاسیکی صورت گرفته است.

**یافته‌ها:** یافته‌ها بر چهار مضمون اصلی متمرکز است: (۱) تجربه تبعیض و عدم تبعیض در دستمزد، (۲) انواع خشونت، (۳) بهره‌کشی و (۴) مواجهه با بیگانگی. زنان با چالش‌هایی نظیر تبعیض مزدی، تجربه انواع خشونت (روانی، کلامی و جنسی، جسمی و شرایط نامناسب محیط کار)، شرایط نامناسب محیط کار، بهره‌کشی و بیگانگی نسبت به کار و همکاران مواجه‌اند. تفاوت چشمگیر میان تجربه زنان در کارخانه‌ها و کارگاه‌ها مشاهده شد؛ کارخانه‌ها ساختار رسمی‌تر و نظارت قانونی بیشتری دارند، درحالی‌که کارگاه‌ها محیطی غیررسمی با شفافیت پایین در پرداخت و وابستگی به روابط شخصی هستند که تبعیض جنسیتی در آن‌ها شدیدتر است.

**بحث و نتیجه‌گیری:** براساس نتایج، تفاوت میان محیط‌های کارگاهی و کارخانه‌ای منجر به شکل‌گیری تجربه‌های شغلی متنوعی در میان زنان شده است. درحالی‌که بخشی از مشارکت‌کنندگان تبعیض مزدی یا بیگانگی شغلی را گزارش نکرده‌اند، تجربه بهره‌کشی به‌عنوان یک مؤلفه مشترک در میان آنان مطرح بود.

**واژگان کلیدی:** بنگاه‌های خصوصی، تجربه زیسته، چالش‌های محیط کار، زنان شاغل، شهرک صنعتی خیرآباد.

**پیام اصلی:** تجربه شغلی زنان در بنگاه‌های تولیدی تحت تأثیر ساختار سازمانی است؛ کارخانه‌ها با نظارت رسمی‌تر چالش‌ها را کاهش می‌دهند، درحالی‌که کارگاه‌ها به دلیل روابط غیررسمی و کمبود شفافیت، تبعیض مزدی و بهره‌کشی بیشتری را تجربه می‌کنند.

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۹/۲۰

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۷/۰۹

**ارجاع:** هداوند خانی، مهسا؛ نوذری، حمزه؛ و کریمی، علیرضا. (۱۴۰۵). همسانی و ناهمسانی تجربه‌های زنان شاغل در بنگاه‌های تولیدی (مورد مطالعه: شهرک صنعتی خیرآباد ورامین). تداوم و تغییر اجتماعی، ۵(۳)، ۶۰۲-۵۳۷. <https://doi.org/10.22034/JSCC.2026.23752.1323>



## مقدمه و بیان مسأله

در دو دهه گذشته اقتصاد جهان شاهد تغییرات قابل توجهی در ساختار و پویایی بازار کار بوده است (مطیع‌حق‌شناس، ۱۴۰۳: ۲۱۰). پذیرش الگوهای نوین در جامعه ایران، موجب تحولات عمیق اجتماعی و افزایش حضور زنان در عرصه‌های عمومی، به‌ویژه بازار کار شده است (ساروخانی، ۱۳۷۰: ۱۷۲؛ رازقی‌نصرآباد و حسینی، ۱۳۹۸: ۱۱۰). زنان با دستیابی به تحصیلات بالاتر و مشارکت اجتماعی، هویت فردی و اجتماعی خود را بازتعریف کرده‌اند. با این حال، اشتغال آنان همچنان با موانع فرهنگی و ساختاری همراه است که فشار نقش‌های متضاد را بر دوش‌شان می‌گذارد (ساروخانی، ۱۳۷۰). در پی این تحولات اجتماعی و تغییراتی که در نقش‌های زنان در جامعه رخ داده است، بررسی چالش‌ها و مسائل ساختاری موجود در محیط‌های کاری، ابعاد ملموس‌تری از وضعیت نابرابری جنسیتی را آشکار می‌سازد.

زنان در محیط کار با مشکلات متعددی مواجه‌اند که از جمله مهم‌ترین آن‌ها می‌توان به تبعیض در فرصت‌های شغلی، دریافت دستمزد پایین‌تر نسبت به مردان و تهدیدهای مرتبط با امنیت اجتماعی اشاره کرد. این مسائل ریشه در ساختارهای فرهنگی، اجتماعی، حقوقی و اقتصادی دارد که همچنان سد راه تحقق برابری جنسیتی محسوب می‌شوند (جوهری و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۴۴-۱۴۵). برای نمونه، قتولی و همکاران (۱۴۰۱: ۵۶) موانع فرهنگی مانند سلطه نظام پدرسالاری و تقسیم جنسیتی کار، به‌علاوه موانع اجتماعی، حقوقی، آموزشی و اقتصادی را از جمله مهم‌ترین عوامل محدودکننده اشتغال زنان برشمردند. همچنین نوروزی (۱۳۸۳: ۱۷۵) نشان داده است که زنان علی‌رغم داشتن کارایی بالاتر، به دلیل سطح بالای تبعیض، حقوق پایین‌تری نسبت به مردان دریافت می‌کنند. علاوه بر این، زنان و مردان در بازار کار از نظر نوع شغل، امکان ارتقاء و درآمد با شرایط متفاوتی مواجه هستند. از سوی دیگر، مسائل امنیتی و تهدیدهای موجود برای زنان در محیط کار نیز قابل توجه است. به‌عنوان مثال، ریاحی و پورالماسی (۱۳۹۸: ۱۲۷) در پژوهش خود نشان دادند که ۶۷ درصد از زنان شاغل در بیمارستان‌های کرج حداقل یک‌بار با انواع مزاحمت‌های جنسی مواجه شده‌اند؛ به‌طوری‌که مزاحمت‌های غیرکلامی مانند نگاه‌های نامناسب و تنه زدن بیشتر از مزاحمت‌های کلامی رخ داده است.

گاهی تصور می‌شود که اشتغال زنان نقش مؤثری در بهبود وضعیت آن‌ها دارد، مشارکت در تأمین هزینه‌های خانواده، افزایش استقلال مالی، تقویت عزت‌نفس، ارتقای مهارت‌ها و توانمندی‌های فردی، بهبود روابط اجتماعی و کاهش افسردگی، از مهم‌ترین پیامدهای مثبت اشتغال به شمار می‌روند که در نهایت می‌توانند به ارتقای کیفیت زندگی زنان کمک کنند. با این حال، یافته‌های پژوهشی مانند نوذری (۱۳۹۶)، درویشی فرد و همکاران (۱۳۹۴)، کوهپایی و همکاران (۱۳۹۴) نشان می‌دهند که زنانی که در کارخانه‌ها و کارگاه‌های تولیدی بخش خصوصی مشغول به کار هستند، با چالش‌های جدی‌تر و چندوجهی‌تری مواجه‌اند که فراتر از مشکلات معمول محیط کار است. این چالش‌ها نه تنها در محیط کاری بلکه در ابعاد خانواده و اجتماع نیز نمود دارند و باعث ایجاد فشارهای روانی، جسمی و اجتماعی مضاعف برای این زنان می‌شوند. هرچند برخی از این مسائل ممکن است برای مردان شاغل نیز وجود داشته باشد، اما زنان به دلیل ساختارهای فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی حاکم، در موقعیت‌های آسیب‌پذیرتری قرار دارند و بار فشارها برای آن‌ها پیچیده‌تر و سنگین‌تر است. در این میان، تفاوت‌های موجود میان کارخانه‌ها و کارگاه‌های تولیدی، به‌ویژه در زمینه نبود نظارت کافی و بی‌توجهی به اجرای قانون کار در کارگاه‌ها، وضعیت را برای زنان شاغل در این فضاها دشوارتر کرده و بر شدت این فشارها می‌افزاید.

این ساختارها شامل نگرش‌های سنتی که نقش اصلی زنان را در حوزه خانه و خانواده می‌دانند، فقدان حمایت‌های قانونی و اجتماعی کافی، و تبعیض‌های سیستماتیک در محیط‌های کاری است که زنان را به موقعیت‌های کم‌ارزش‌تر و با دستمزد کمتر محدود می‌کند. علاوه بر این، عدم وجود تشکلهای و نهادهای حمایتی کارگری، به‌ویژه در بخش خصوصی، موجب می‌شود زنان در برابر سوءاستفاده‌های احتمالی و شرایط کاری نامناسب آسیب‌پذیرتر باشند. این شرایط در نهایت می‌تواند به کاهش انگیزه، فرسودگی شغلی، و مشکلات

سلامت جسمی و روانی در زنان منجر شود که پیامدهای آن نه تنها زندگی فردی بلکه زندگی خانوادگی و اجتماعی آنان را نیز تحت‌تأثیر قرار می‌دهد.

اگرچه پژوهش‌های متعددی در زمینه اشتغال زنان در سال‌های گذشته انجام شده است، اما بخش عمده این مطالعات عمدتاً در سطح کلان و به‌ویژه در حوزه اشتغال دولتی متمرکز بوده‌اند. این تمرکز باعث شده است که چالش‌ها، محدودیت‌ها و شرایط ویژه زنان شاغل در بخش خصوصی، به‌ویژه در کارخانه‌ها و کارگاه‌های تولیدی، کمتر موردبررسی و توجه قرار گیرد. از سوی دیگر، شرایط متغیر زمانی، تحولات اجتماعی و اقتصادی و همچنین تفاوت‌های فرهنگی و ساختاری در مناطق مختلف کشور، ضرورت توجه به ابعاد محلی و خاص اشتغال زنان را بیش‌ازپیش آشکار می‌کند. در واقع، زنانی که در بخش خصوصی فعالیت می‌کنند، به دلیل ویژگی‌های منحصربه‌فرد محیط کار، نحوه سازمان‌دهی مشاغل، و ضعف حمایت‌های قانونی و اجتماعی، با مسائل و چالش‌های متفاوت و پیچیده‌تری مواجه‌اند که مطالعات قبلی به‌طور کافی آن‌ها را منعکس نکرده‌اند.

بنابراین، برای درک عمیق‌تر و جامع‌تر وضعیت اشتغال زنان و ارائه راهکارهای مؤثر برای بهبود شرایط کاری و زندگی آنان، ضروری است که پژوهش‌های بیشتری با رویکردی محلی و میدانی به بررسی ابعاد اشتغال زنان در بخش خصوصی پرداخته و چالش‌های خاص آنان را تحلیل کنند. در شهر ورامین، به‌ویژه در منطقه صنعتی خیرآباد، تاکنون پژوهش مستقلی که به بررسی چالش‌های زنان شاغل در کارخانه‌ها و کارگاه‌های تولیدی پرداخته باشد انجام نشده است، همچنین زنانی که در بخش تولید کار می‌کنند به جهت این‌که ورامین یک شهر حاشیه‌ای نسبت به تهران محسوب می‌شود، ضرورت انجام مطالعه‌ای دقیق و جامع در این زمینه بیش‌ازپیش احساس می‌شود. از آنجایی‌که این پژوهش در شهرک صنعتی خیرآباد ورامین انجام شده است، جایی‌که تنوع گسترده‌ای از کارخانه‌های بزرگ و کارگاه‌های کوچک وجود دارد. پژوهشگر در این مطالعه تلاش کرده است تا طیف وسیعی از این تنوع را موردبررسی قرار دهد و تجربیات شغلی در هر دو نوع محیط کاری، یعنی کارگاه‌های کوچک و کارخانه‌های بزرگ، موردتوجه قرار گیرد. این خلأ پژوهشی در حوزه اشتغال زنان بخش خصوصی در منطقه صنعتی خیرآباد ورامین، نیازمند توجه ویژه و کاوش علمی است تا بتوان شرایط واقعی و مشکلات خاص این گروه از زنان شاغل را به‌درستی شناسایی و تحلیل کرد. از این‌رو، پژوهش حاضر باهدف شناسایی و مطالعه چالش‌های زنان شاغل در بخش تولید طراحی شده است. در این راستا، سؤال محوری این تحقیق این است که: زنان شاغل در بخش تولید با چه چالش‌هایی در محیط کار مواجه هستند؟

### پیشینه تجربی

برای گردآوری منابع، ابتدا با استفاده از واژه‌های کلیدی مرتبط با موضوع پژوهش با استفاده از واژه‌های کلیدی مرتبط مانند زنان شاغل و چالش‌های اشتغال زنان در پایگاه‌های داده علمی معتبر داخلی و خارجی مانند پرتال علوم‌انسانی، نورمگز، سیلوپلیکا، گوگل اسکولار، پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی و... جستجو انجام شد. بر اساس معیارهایی مانند ارتباط مستقیم با موضوع تحقیق انتخاب شدند. در پیشینه پژوهش حاضر، مجموعه‌ای از مطالعات داخلی و خارجی مرور می‌شوند که به بررسی چالش‌های محیط کار زنان شاغل پرداخته‌اند.

مطالعه **برادران و همکاران (۱۴۰۲)** نشان داد که محدودیت‌های محیط کار، نابرابری‌های شغلی، سلطه هنجارهای فرهنگی و تعارض نقش‌های خانوادگی و حرفه‌ای فشارهای اقتصادی و اجتماعی زنان شاغل را افزایش می‌دهد. **دلداده آرانی و داودی (۱۴۰۰)** به نارضایتی

شغلی، فشارهای روانی ناشی از شرایط کاری و ناکارآمدی ساختاری در نظام آموزشی و سازمانی اشاره کرده‌اند. این چالش‌ها تجربه فردی و اجتماعی زنان را تحت تأثیر قرار داده‌اند. به‌طور مشابه، [نوذری \(۱۳۹۶\)](#) شرایط نامطلوب فیزیکی، دستمزد پایین، محدودیت مرخصی و تعاملات ضعیف را از جمله عوامل مؤثر بر بیگانگی روانی و کاهش انگیزه کاری معرفی کرده است.

[درویشی‌فرد و همکاران \(۱۳۹۴\)](#) به ورود زنان به بازار کار بدون حمایت‌های نهادی و در فضایی پرتنش پرداخته‌اند که موجب افزایش آسیب‌پذیری آنان در محیط‌های کارگاهی شده است. همچنین [کوهپایی و همکاران \(۱۳۹۴\)](#) نشان داده‌اند که فشار کاری، تعارض نقش، محیط‌های آلوده و مخاطرات ارگونومیک، سلامت روان و عملکرد اجتماعی زنان را به‌طور مستقیم تهدید می‌کند. [صادقی فسایی و لاریجانی \(۱۳۹۲\)](#) نیز با تأکید بر رواج آزار جنسی در محیط‌های کاری، بیان می‌کنند که ترس از بی‌آبرویی یا اخراج باعث سکوت زنان یا ترک شغل در شرایط نامطلوب می‌شود؛ به‌ویژه در محیط‌هایی با نظارت ضعیف مانند بخش خصوصی.

در میان مطالعات خارجی، مطالعه [ساهین<sup>۱</sup> \(۲۰۲۵\)](#) نشان داد که مشارکت زنان در نیروی کار، محدودیت‌های بهداشتی و ساختارهای نهادی و فرهنگی نقش کلیدی در حضور زنان در صنایع تولیدی دارند و این عوامل با یکدیگر تعامل می‌کنند، به‌گونه‌ای که نابرابری جنسیتی در محیط‌های تولیدی ناشی از ترکیب عوامل اقتصادی، نهادی و فرهنگی است. مطالعه [پراکاش<sup>۲</sup> و همکاران \(۲۰۲۴\)](#) نشان داد که تبعیض جنسیتی، تفاوت حقوق، محدودیت فرصت‌های ارتقا و نگرش‌های کلیشه‌ای نسبت به نقش زنان حضور و پیشرفت زنان در محیط‌های تولیدی و صنعتی را محدود می‌کند و چالش‌های ساختاری و اجتماعی قابل‌توجهی برای آن‌ها ایجاد می‌کند. [رایشینه<sup>۳</sup> و همکاران \(۲۰۲۰\)](#) نشان دادند که علی‌رغم قوانین برابری جنسیتی، همچنان زنان با تصورات قالبی، نگرش‌های منفی همکاران، تردیدهای خودشان و تعارض بین نقش‌های خانوادگی و شغلی روبه‌رو هستند. [فاوژی<sup>۴</sup> \(۲۰۱۸\)](#) نیز چالش‌های سه‌گانه محیط کار، خانواده و ویژگی‌های فردی را مانعی در رسیدن به تعادل پایدار معرفی کرده است. [الاصفور<sup>۵</sup> و همکاران \(۲۰۱۷\)](#) به موانعی مانند ارزش‌های مردسالارانه، تبعیض سازمانی و کمبود حمایت اشاره کرده‌اند. [اویس<sup>۶</sup> و همکاران \(۲۰۱۴\)](#) محدودیت در حمل‌ونقل، آزار جنسی و عدم کنترل بر حقوق قانونی را از جمله عوامل محدودکننده مشارکت اجتماعی زنان دانسته است. مطالعه [لو<sup>۷</sup> \(۲۰۰۵\)](#) نشان داد که عوامل سازمانی مانند خودمختاری پایین، فشار کاری، نظارت شدید و مواجهه با خطرات محیطی استرس شغلی زنان در صنایع تولیدی را افزایش می‌دهد و سلامت روان و کارایی آن‌ها را در کارگاه‌ها و کارخانه‌ها تحت تأثیر قرار می‌دهد.

جمع‌بندی این مطالعات نشان می‌دهد که زنان شاغل، به‌ویژه در بخش صنعت، با مجموعه‌ای از چالش‌ها شامل تبعیض، فشار روانی، ناامنی شغلی، آزار جنسی، نبود حمایت ساختاری و عدم تعادل میان نقش‌های شغلی و خانوادگی مواجه‌اند. این چالش‌ها در ساختارهای مردسالارانه و محیط‌های غیررسمی شدت یافته‌اند و سلامت روان و اجتماعی آنان را تهدید می‌کنند. اکثر مطالعات موجود نشان می‌دهند که زنان در محیط‌های کاری با چالش‌های متعددی روبه‌رو هستند. اما سؤال اصلی این است که آیا تمامی محیط‌های کاری، از جمله کارگاه‌ها و کارخانه‌ها، تجربه یکسانی را برای زنان به ارمغان می‌آورند یا این تجربیات می‌توانند متفاوت باشند؟ نکته دیگر آن است که مطالعات کم‌تری به بررسی وضعیت زنان شاغل در شهرک‌های صنعتی پرداخته‌اند، جایی که تنوع زیادی از بنگاه‌های اقتصادی وجود دارد.

1. Sahin

2. Prakash

3. Raišienė

4. Fawzi

5. Al-Asfour

6. Avais

7. Lu

به‌ویژه زنان شاغل در بخش تولید در این نوع تحقیقات کمتر موردتوجه قرار گرفته‌اند؛ بنابراین، این مقاله در تلاش است تا نابسندگی‌های موجود در این حوزه‌ها را شناسایی و پر کند. این مقاله بر سه حوزه تمرکز دارد و تلاش دارد که نابسندگی‌های موجود در این سه حوزه را پر کند این سه حوزه عبارت‌اند از: چالش‌های زنان در شهرک‌های صنعتی، چالش‌های زنان در محیط‌های کاری مختلف از جمله کارگاه‌ها و کارخانه‌ها، و چالش‌های زنان شاغل در شهرک‌های صنعتی واقع در مناطق دور از پایتخت.

### چارچوب مفهومی

چارچوب مفهومی این پژوهش باتکیه بر مفاهیمی چون ازخودیگانگی، بهره‌کشی، تبعیض جنسیتی و نابرابری ساختاری، می‌کوشد تجربه‌های زیسته زنان شاغل از چالش‌های محیط کار را در پیوند با سازوکارهای پنهان سلطه و نابرابری تبیین کند. مفهوم «ازخودیگانگی» در اندیشه مارکس، به وضعیتی اشاره دارد که در آن کارگر در فرایند تولید از خود، طبیعت، و محصول کارش جدا می‌شود. این مفهوم در دست‌نوشته‌های اقتصادی و فلسفی ۱۸۴۴ مطرح شده و به‌وضوح با ساختار سرمایه‌داری مرتبط است، جایی که محصول کار به نیرویی مستقل بدل می‌شود که بر خودِ کارگر سلطه دارد (نوذری، ۱۳۹۷: ۱۱). کوتلی و لوکاج بر این باورند که این مفهوم در کل آثار مارکس ثابت باقی مانده و تغییر بنیادینی در آن رخ نداده است (نوذری، ۱۳۹۷: ۱۳). در نظام سرمایه‌داری، هرچه کارگر بیشتر کار می‌کند، از خویشتن تهی‌تر می‌شود، زیرا نتیجه کارش به او تعلق ندارد و بدل به شیئی بیگانه شده است. کارگر در این فرایند خود را در دو سطح از دست می‌دهد: هم در تولید و هم در نیازهای مادی‌اش. او تنها برای زنده‌ماندن کار می‌کند و این کار صرفاً ابزاری برای بقاست، نه تحقق خود (مارکس، ۱۳۸۱: ۲۳-۲۶). در ادامه همین تحلیل، ازخودیگانگی، انسان را از ذات انسانی‌اش - یعنی فعالیت آگاهانه، آزاد و خلاقانه - جدا می‌کند و او را به ابزار تولیدی بدل می‌سازد. این وضعیت باعث می‌شود انسان دیگر نه خود را بشناسد، نه دیگران را؛ بلکه تنها نقش‌های اقتصادی را ببیند (مارکس، ۱۳۸۱: ۱۲۷-۱۳۴).

در پیوند با مفهوم ازخودیگانگی، در نظام سرمایه‌داری، بهره‌کشی نیز یکی از مفاهیم کلیدی در تحلیل مارکسیستی به شمار می‌رود و به فرایندی اشاره دارد که در آن کارگر ناگزیر است نیروی کار خود را برای بقا بفروشد، حال آن‌که ارزش واقعی کارش بسیار بیش از مزدی است که دریافت می‌کند (نوذری، ۱۳۹۷: ۳۰). بهره‌کشی زنان در صنایع تولیدی به‌عنوان پدیده‌ای چندبعدی بررسی می‌شود که تحت تأثیر تقسیم جنسیتی کار، نابرابری درآمد، محدودیت دسترسی به منابع اقتصادی و بار کار بازتولیدی قرار دارد. این عوامل نشان می‌دهند که بهره‌کشی زنان فراتر از جنبه اقتصادی بوده و بازتاب ساختارهای قدرت و نابرابری‌های اجتماعی و فرهنگی است (Lebaron & Gore, 2019).

در این چارچوب، کارگر از ابزار تولید جدا شده و تحت فشار نیازهای اقتصادی، وارد قراردادهایی می‌شود که سود اصلی آن به سرمایه‌دار می‌رسد (نوذری، ۱۳۹۷: ۳۱). سرمایه‌داران با استخراج ارزش اضافی تولیدی کارگران، نابرابری دستمزد و بی‌عدالتی اقتصادی ایجاد می‌کنند، و شدت بهره‌کشی بسته به ساختارهای اقتصادی، سیاسی و فرهنگی جوامع متفاوت است (Zafirovski, 2019). مارکس تأکید می‌کند که کارگران تنها منبع تولید ارزش اضافی‌اند و سرمایه‌داران با مهار آگاهی طبقاتی کارگران، تلاش می‌کنند این واقعیت را پنهان نگه دارند تا سلطه خود را در چرخه تولید حفظ کنند (نوذری، ۱۳۹۷: ۳۲).

در امتداد این منطق سلطه و نابرابری، نابرابری جنسیتی در محیط کار از مهم‌ترین جلوه‌های تبعیض ساختاری است که در حوزه‌هایی مانند دستمزد، ارتقای شغلی، امنیت کاری و دسترسی به منابع سازمانی نمود دارد، و علی‌رغم افزایش تحصیلات و مشارکت زنان در بازار

کار، همچنان تداوم دارد. نظریه کالینز این نابرابری را محصول بازتولید ساختارهای قدرت در نهادهای اجتماعی از جمله سازمان‌های کاری می‌داند، جایی که مردان به دلیل دسترسی به منابع و موقعیت‌های اقتصادی، سلطه خود را حفظ می‌کنند و فرصت‌های کلیدی را محدود به خود می‌سازند (نظری آزاد و همکاران، ۱۳۹۸: ۳۰۰). بلومبرگ نیز با تأکید بر رابطه قدرت و دسترسی به منابع، نابرابری را در لایه‌های مختلف اجتماعی، از خانواده تا نهادهای اقتصادی، تعبیه شده می‌داند (نظری آزاد و همکاران، ۱۳۹۸). از سوی دیگر، دیدگاه‌های فمینیستی با رویکردی انتقادی به تحلیل تبعیض‌های ساختاری می‌پردازند. فمینیست‌های لیبرال خواهان اصلاحات قانونی و ایجاد فرصت‌های برابر در سیاست‌گذاری‌ها هستند، درحالی‌که فمینیسم انتقادی به بررسی مفاهیم پنهان و نابرابر در درون ساختارهای سازمانی، مانند «دستمزد خانوادگی»، می‌پردازد که به شکل نهادی زنان را در موقعیت فرو دست نگه می‌دارد (ابوت و والاس، ۱۳۸۱). بتی فردینان نیز در نقد نقش سنتی زنان در خانه، تأکید دارد که اشتغال برای بازیابی هویت زنان ضروری است، هرچند در آثار بعدی‌اش به اهمیت حمایت نهادی و تغییر در تقسیم وظایف خانگی برای رفع کامل نابرابری‌ها اشاره می‌کند (ساعی ارسی و نیک‌نژاد، ۱۳۸۹).

در همین راستا، تبعیض مزدی میان زنان و مردان نیز یکی از آشکارترین مصادیق نابرابری جنسیتی است که ریشه در پیوند ساختاری میان سرمایه‌داری و مردسالاری دارد (ابوت و والاس، ۱۳۸۱: ۳۸ و ۳۹). فمینیست‌های سوسیالیست مانند هارتمن تأکید می‌کنند که مردان با ایجاد ساختارهایی مانند جداسازی شغلی و دستمزد خانوادگی، زنان را در مشاغل کم‌درآمد نگه می‌دارند و وابسته به اقتصاد خانواده می‌سازند (ابوت و والاس، ۱۳۸۱: ۲۰۶). این وابستگی جایگاه اجتماعی زنان را در خانواده و بازار کار تضعیف کرده و فرصت‌های شغلی بهتر را برای مردان حفظ می‌کند (کار، ۱۳۷۳: ۲۵). همچنین، ارزش‌گذاری اجتماعی پایین‌تر مشاغل زنانه، یکی از مکانیسم‌های اصلی بازتولید این تبعیض مزدی است (کار، ۱۳۷۳).

افزون بر این، آزار جنسی در محیط کار نیز باید به عنوان یکی دیگر از ابعاد خشونت ساختاری در نظر گرفته شود. این پدیده، حاصل تعامل میان قدرت، جنسیت و نبود نظارت است. دیدگاه‌های فمینیستی آن را ابزاری برای حفظ سلطه مردان در ساختارهای نابرابر اجتماعی می‌دانند، درحالی‌که نظریه‌های جرم‌شناسی بر هم‌زمانی عوامل جرم‌زا مانند نبود نظارت مؤثر و موقعیت آسیب‌پذیر قربانی تأکید دارند (صادقی فسایی و لاریجانی، ۱۳۹۲: ۹۱-۹۲). این خشونت، فراتر از تجربه فردی، پیامدهایی چون ترک شغل، کاهش امنیت روانی و محدود شدن فرصت‌های شغلی برای زنان دارد (کار، ۱۳۷۳: ۲۶-۲۷).

بنابراین، مفاهیمی همچون تبعیض، بیگانگی، بهره‌کشی و خشونت، مفاهیم حساسی هستند که نه تنها درک عمیقی از چالش‌های اجتماعی و شغلی زنان را فراهم می‌کنند، بلکه نقشه راهی برای طراحی و اجرای مداخله‌ها و جمع‌آوری داده‌ها در مطالعات کیفی به پژوهشگران ارائه می‌دهند. این مفاهیم، به دلیل ماهیت پویا و چندبعدی خود، به پژوهشگران کمک می‌کنند تا در فرایند گردآوری اطلاعات، پرسش‌هایی دقیق و هدفمند تدوین کنند که بتواند به شناسایی و تحلیل عمیق‌تر مسائل و دشواری‌های موجود در محیط‌های کاری بپردازد.

## روش و داده‌ها

پژوهش حاضر با روش کیفی انجام شده است. هدف از این روش، کشف و توصیف تجربه زیسته زنان شاغل در بنگاه‌های خصوصی از چالش‌های محیط کار در بستر اجتماعی خاص (شهرک صنعتی خیرآباد ورامین) است. شهرک صنعتی خیرآباد ورامین در جنوب شرق تهران و حدود ۳۵ کیلومتری پایتخت واقع شده و یکی از قطب‌های مهم تولیدی استان است. پدیدارشناسی به عنوان یک روش تحقیق

کیفی، امکان دستیابی به معنای عمیق و ساختارهای ذهنی مشارکت‌کنندگان در مورد پدیده‌های مورد تجربه را فراهم می‌سازد. جامعه مورد مطالعه این پژوهش شامل تمامی زنان شاغل در بخش خصوصی شهرک صنعتی خیرآباد ورامین است که حداقل یک سال از اشتغال آن‌ها گذشته و متأهل هستند. این ویژگی‌ها به منظور اطمینان از داشتن تجربه کاری و آشنایی با چالش‌های محیط کار انتخاب شده است. نمونه‌گیری تا اشباع نظری ادامه یافت و در مجموع ۱۴ مصاحبه عمیق با مشارکت‌کنندگان انجام شد. به منظور انتخاب شرکت‌کنندگان در مصاحبه از روش نمونه‌گیری هدفمند (غیراحتمالی) یا نمونه‌گیری نظری استفاده شد. مشخصات مشارکت‌کنندگان پژوهش در جدول ۱ نمایش داده شده است.

جدول ۱. اطلاعات زمینه‌ای و شغلی مصاحبه‌شوندگان

| شماره و نام | سن | تحصیلات                  | وضعیت تأهل          | تعداد فرزند          | نوع قرارداد                           | مدت زمان اشتغال | نوع شغل              |
|-------------|----|--------------------------|---------------------|----------------------|---------------------------------------|-----------------|----------------------|
| ۱: نرگس     | ۴۲ | دیپلم ردی                | متأهل               | ۲ (یک دختر و یک پسر) | قراردادی (تمدید ۲ سال هر ۳ ماه یکبار) | ۲ سال           | کنترل کیفیت          |
| ۲: فرشته    | ۲۷ | دیپلم                    | متأهل               | بدون فرزند           | قراردادی (تمدید ۲ سال هر ۶ ماه یکبار) | ۲ سال           | بسته‌بندی            |
| ۳: لیلا     | ۴۲ | دیپلم                    | متأهل               | یک دختر              | قراردادی/سالیانه                      | ۲ سال           | ریخته‌گر و بسته‌بندی |
| ۴: فاطمه    | ۴۷ | چهارم ابتدایی            | متأهل               | ۲ (یک دختر و یک پسر) | قراردادی/سالیانه                      | ۹ سال           | درجه‌بندی ظروف       |
| ۵: محبوبه   | ۴۱ | دانشجوی انصرافی کارشناسی | متأهل (ازدواج مجدد) | ۲ دختر (از همسر اول) | بدون قرارداد                          | ۸ سال           | خیاط                 |
| ۶: سمیه     | ۳۵ | سیکل                     | مطلقه               | ۲ (یک پسر و یک دختر) | قراردادی/سالیانه                      | ۳ سال           | تا کردن روسری        |
| ۷: نسرين    | ۳۵ | سیکل                     | متأهل               | ۳ (دو دختر و یک پسر) | یک سال و نیم                          | ۱.۵ سال         | قالب‌گیری            |
| ۸: سهیلا    | ۳۹ | بی‌سواد (نهضت خوانده)    | متأهل               | ۳ (دو دختر و یک پسر) | بدون قرارداد                          | ۱۰ سال          | کمک رنگ‌کار          |
| ۹: فاطمه    | ۳۴ | ششم ابتدایی              | متأهل               | ۲ دختر               | بدون قرارداد                          | ۳ سال           | برش ورق              |
| ۱۰: مریم    | ۲۹ | پنجم ابتدایی             | متأهل               | یک دختر              | بدون قرارداد                          | ۴ سال           | خیاطی                |
| ۱۱: زهرا    | ۴۵ | دیپلم                    | متأهل               | یک پسر               | بدون قرارداد                          | ۲۰ سال          | حسابدار              |
| ۱۲: بیتا    | ۲۵ | لیسانس                   | متأهل               | بدون فرزند           | ماهی یک‌بار                           | ۲.۵ سال         | حسابدار              |
| ۱۳: میترا   | ۳۶ | دیپلم                    | همسر فوت شده        | ۲ (یک دختر و یک پسر) | بدون قرارداد                          | ۱.۵ سال         | دفتردار              |
| ۱۴: مرضیه   | ۳۸ | بی‌سواد                  | متأهل               | ۴ (۲ دختر و ۲ پسر)   | بدون قرارداد                          | ۲ سال           | بسته‌بندی            |

یادداشت: داده‌ها از طریق مصاحبه‌های کیفی با زنان شاغل (تعداد ۱۴ نفر) جمع‌آوری شده‌اند.

در پژوهش حاضر براساس چند اصل، اخلاق پژوهشی مورد توجه قرار گرفته است (الف) رضایت آگاهانه: سعی شده است توضیحات و اطلاعات کافی درباره هدف پژوهش و نحوه استفاده از داده‌ها و به طور کلی روند پژوهش برای مشارکت‌کنندگان بیان شود و در نهایت رضایت آگاهانه و شفاهی مد نظر قرار گرفت. (ب) محرمانگی و ناشناس بودن: حذف نام و مشخصات هویتی و استفاده از نام مستعار و کدهای عددی به جای نام افراد. (ج) احترام به استقلال مشارکت‌کننده: تأکید بر عدم الزام به پاسخگویی به سؤالات و امکان توقف مصاحبه در هر زمان. (د) گزارش‌دهی صادقانه: عدم حذف یا دستکاری داده‌ها ولو در مغایرت با انتظارات و ارزش‌های پژوهشگر باشد.

در این پژوهش، مشارکت‌کنندگان به دو گروه اصلی تقسیم شدند: گروهی که در کارگاه‌ها مشغول به کار بودند و گروهی دیگر که در کارخانه‌ها فعالیت می‌کردند؛ چون شهرک‌های صنعتی مجموعه‌ای از کارخانه‌ها و کارگاه‌ها است. ابزار اصلی گردآوری داده‌ها، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بود. در طراحی سؤالات مصاحبه از چارچوب مفهومی پژوهش (با تکیه بر نظریه‌های فمینیستی و مارکسیستی مانند از خودبیگانگی، استثمار و تبعیض جنسیتی) بهره گرفته شد.

در این پژوهش کیفی، تحلیل داده‌ها هم‌زمان با جمع‌آوری آن‌ها از نخستین مصاحبه آغاز شد. هر مصاحبه چندین بار بازخوانی شد و پاسخ‌ها ذیل سؤالات پژوهش طبقه‌بندی گردید. این روند تا رسیدن به اشباع نهایی ادامه یافت. تحلیل داده‌ها بر پایه روش تحلیل مضمونی صورت گرفت. همچنین، از روش پدیدارشناسانه کلایزی برای تحلیل عمیق‌تر تجربه‌های زیسته مشارکت‌کنندگان استفاده شد. پس از پیاده‌سازی دقیق مصاحبه‌ها، جملات و عبارات کلیدی که بازتاب‌دهنده دغدغه‌ها، احساسات و تجربه‌ها بودند استخراج شدند. این عبارات مبنای کدگذاری اولیه قرار گرفتند و مفاهیم مشابه در خوشه‌های معنایی گردآوری شدند. به تدریج، خوشه‌ها به مضامین فرعی و سپس به مضمون‌های اصلی تبدیل شدند. این مضامین نهایی، بازتاب الگوهای معنایی عمیق‌تری بودند که از دل داده‌ها استخراج شده و به سؤالات اصلی تحقیق پاسخ می‌دادند.

برای افزایش اعتبار، پژوهشگر با پرهیز از پیش‌داوری، یافته‌ها را بر اساس تجارب واقعی مشارکت‌کنندگان تحلیل کرده و از روش «بازبینی توسط مشارکت‌کنندگان» برای تأیید صحت تحلیل‌ها استفاده کرده است. همچنین، برای تقویت پایایی، تمامی مراحل تحقیق مستندسازی و داده‌ها به‌طور مداوم موردبررسی و تحلیل قرار گرفتند. در نهایت، حضور فعال پژوهشگر در میدان و استفاده از نقل‌قول‌های مستقیم مشارکت‌کنندگان، شفافیت و اعتبار یافته‌ها را افزایش داده است.

### یافته‌های پژوهش

همان‌طور که پیش‌تر بیان شد، مسئله اصلی این پژوهش، مطالعه تجربه زیسته زنان شاغل در محیط‌های صنعتی و کارگاهی با تأکید بر چالش‌های جنسیتی، تبعیض‌های ساختاری و شرایط کار ناعادلانه است. در این راستا، سؤال اصلی پژوهش این است که زنان شاغل در بخش تولید با چه چالش‌هایی در محیط کار مواجه‌اند؟ برای واکاوی عمیق‌تر این مسئله، چند سؤال فرعی نیز طرح گردید که هر یک ناظر به یکی از ابعاد زیسته این تجربه بودند. این سؤالات عبارت‌اند از: (۱) زنان چه تجربه‌ای از تبعیض در دستمزد با مردان دارند؟ (۲) چه خشونت‌هایی (جسمی، روانی، جنسی) در محیط کار علیه زنان وجود دارد؟ (۳) زنان شاغل چه تصور و تجربه‌ای از بهره‌کشی و استثمار دارند؟ (۴) زنان شاغل در بخش تولید در فضای شغلی چه تجربه‌ای از بیگانگی از کار، روند تولید و همکاران دارند؟ با توجه به این سؤالات ۴ مضمون اصلی بدست آمد که عبارتند از: تجربه تبعیض و عدم تبعیض در دستمزد، وجود انواع خشونت، بهره‌کشی امتیازجویانه، مواجهه متفاوت در تجربه بیگانگی.

## ۱) تجربه تبعیض و عدم تبعیض در دستمزد

یکی از مضامین کلیدی در تحلیل تجارب زنان شاغل در بنگاه‌های خصوصی، «تجربه تبعیض و عدم تبعیض در دستمزد» است که شامل سه مضمون فرعی می‌شود: تبعیض در دستمزد، عدم تبعیض، و عدم بیان دستمزد. جدول ۲ مضمون اصلی و زیرمضمون‌های مربوطه را نشان می‌دهد.

جدول ۲. مضمون اصلی "تجربه تبعیض و عدم تبعیض در دستمزد"، زیرمضمون‌ها و عبارت‌های معنایی آن

| مضمون<br>فرعی               | مضمون اولیه                                          | عبارت‌های معنایی                                                                        | کد مصاحبه‌شونده |                    |  |
|-----------------------------|------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|--------------------|--|
| تبعیض در دستمزد             |                                                      |                                                                                         |                 |                    |  |
| تفاوت بین حقوق زنان و مردان | جای دیگه حقوق مردا بیشتر بود و می‌گفتن مردا فرق دارن | حقوق زنا بیشتر از مردا هست؛ چون کار زنا ظرافت بیشتری داره                               | مصاحبه ۱        |                    |  |
|                             |                                                      | به یکی حقوق کمتر میدن به یکی بیشتر                                                      | مصاحبه ۲        |                    |  |
|                             |                                                      | مردا یک ساعت بیشتر کار می‌کنن و هفته‌ای ۵ تومن میگیرن ما ۳ و ۲۰۰                        | مصاحبه ۵        |                    |  |
|                             |                                                      | مردا ۲ تومن از ما بیشتره                                                                | مصاحبه ۶        |                    |  |
|                             |                                                      | مردا ۱۶ تومن حقوق میگیرن اولش بهمون گفتن وزارت کاریه ولی بعدش که رفتیم انقدر بهمون دادن | مصاحبه ۹        |                    |  |
|                             |                                                      | حقوق زنا رو ۸ تومنه و حقوق مردا رو ۹ و نیم چون اونا بار خالی میکنن                      | مصاحبه ۱۳       |                    |  |
|                             |                                                      | حقوق مردا بیشتره و مردا ۱۰ و نیم میگیرن                                                 | مصاحبه ۱۴       |                    |  |
|                             |                                                      | حقوق همه بر اساس سابقه کار و مهارت هستش                                                 | مصاحبه ۱۱ و ۱۲  |                    |  |
|                             |                                                      | عدم تبعیض در دستمزد                                                                     |                 |                    |  |
|                             |                                                      | برابر بودن حقوق                                                                         | حقوق همه برابره | مصاحبه ۳، ۴، ۷، ۱۰ |  |
| عدم بیان دستمزد             |                                                      |                                                                                         |                 |                    |  |
| عدم بیان دستمزد             | از حقوق مردا خبر ندارم؛ چون نمیگن                    | مصاحبه ۸                                                                                |                 |                    |  |

### ۱-۱. تبعیض

موضوع تبعیض جنسیتی در دستمزد در سال‌های اخیر توجه زیادی را جلب کرده است، زیرا این تبعیض باعث ناکارآمدی در بازار کار و تخصیص نادرست منابع انسانی می‌شود. این پدیده به‌ویژه در بخش خصوصی مشاهده می‌شود. ساختارهای مردسالارانه سبب می‌شود زنان در مشاغل با دستمزد پایین باقی بمانند و این امر وابستگی اقتصادی آن‌ها را در سطح خانواده بازتولید می‌کند که به نفع سیستم‌های سرمایه‌داری و مردسالاری است. بسیاری از زنان مشارکت‌کننده در پژوهش، تجربه تبعیض مزدی داشتند. آنان به اختلاف دستمزد با

مردان در شرایط کاری مشابه یا سخت‌تر اشاره کردند. این شکاف عمدتاً در کارگاه‌های غیررسمی و بدون قرارداد مشخص گزارش شده که تحت‌تأثیر باورهای سنتی و نبود نظارت قانونی قرار دارند.

محبوبه ۴۱ ساله، ۸ سال سابقه کار (شاغل در کارگاه تولیدی): «اینجا عدالت برقرار نیست، به یکی حقوق کمتر میدن به یکی بیشتر. اینجا حقوق‌ها برابر نیست و مردا هفته‌ای ۵ تومن میگیرن و ما ۳ و ۲۰۰»

#### ۲-۱. عدم تبعیض

در مقابل، برخی زنان تجربه عدم تبعیض را گزارش کردند، مخصوصاً در محیط‌های صنعتی که ملاک پرداخت، سمت شغلی و سابقه بود.

بیبا ۲۵ ساله، ۲ و نیم سال سابقه کار: «هر چی سمت و سابقه بالاتر باشه حقوق بیشتره و حقوق‌ها اینجا فرق داره و کاری به زن یا مردن بودن ندارن و بر اساس سمت حقوق می‌گیریم»

#### ۳-۱. عدم بیان دستمزد

در نهایت، مضمون سوم یعنی عدم بیان دستمزد به عدم شفافیت درباره حقوق همکاران اشاره دارد. این پنهان‌کاری باعث می‌شود زنان امکان مقایسه نداشته باشند و تبعیض‌ها پنهان باقی بمانند. براساس مقایسه بین کسانی که در کارگاه و کارخانه کار می‌کردند یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که زنان شاغل در کارخانه‌ها بیشتر احساس می‌کنند که حقوق‌شان به‌طور عادلانه پرداخت می‌شود و تبعیضی در این زمینه وجود ندارد. درحالی‌که زنان شاغل در کارگاه‌ها از عدم تبعیض کمتر احساس رضایت دارند. این تفاوت‌ها به‌وضوح بازتابی از ساختارهای مختلف پرداخت دستمزد در این دو نوع محیط کاری است. در کارخانه‌ها که نظام پرداخت مطابق با قوانین تأمین اجتماعی است، دستمزدها به‌طور نسبی برابرتر است و تفاوت‌های کمی میان زنان و مردان در مشاغل مشابه مشاهده می‌شود. اما در کارگاه‌های تولیدی، تفاوت‌های جنسیتی در دستمزدها مشهودتر است و مردان غالباً حقوق بیشتری دریافت می‌کنند. این وضعیت ناشی از فقدان نظارت نهادهای دولتی، عدم وجود قراردادهای رسمی و پایداری باورهای سنتی در خصوص نقش‌های جنسیتی در محیط‌های کارگاهی است. در نتیجه، ساختار غیررسمی این کارگاه‌ها موجب تداوم نابرابری‌های پرداخت می‌شود که خود نشانه‌ای از نابرابری ساختاری در بازار کار است.

## ۲) وجود انواع خشونت

در تحلیل داده‌های مصاحبه با زنان شاغل در بنگاه‌های خصوصی، مضمون «تجربه انواع خشونت» به‌عنوان یکی از موضوعات محوری شناسایی شد که شامل چهارمضمون فرعی خشونت روانی، جسمی، جنسی و شرایط نامناسب محیط کار بود. جدول ۳ اطلاعات تفصیلی در مورد این مضمون را نمایش می‌دهد.

## ۱-۲. خشونت روانی

خشونت روانی یکی از برجسته‌ترین اشکال خشونت در محیط کار است و شامل آزارهای کلامی، تحقیر، تهدید، ارباب، توهین و شوخی‌های جنسیتی می‌شود. زنان گزارش کردند که همکاران یا سرپرستان با الفاظ و لحن تحقیرآمیز، عزت‌نفس آن‌ها را خرد می‌کنند. رفتارهایی مانند فریادزدن سرپرستان، پرخاشگری و انزوای اجتماعی نیز در این گروه قرار می‌گیرد که فشار روانی شدیدی بر زنان وارد می‌کند (مظهری، ۱۳۹۸: ۱۰۵).

مرضیه ۳۸ ساله، ۲ سال سابقه کار: «سرکارگر و سرمون داد می‌زنه و با کارگرا خیلی دعوا می‌کنه و اعصاب‌مون رو خورد می‌کنه ما چیزی نمی‌گیم و اگه بخوایم چیزی بگیم بدتر می‌کنه و بیشتر میشه، ما هر چی بگیم اون حرف خودشو می‌زنه و باهامون لج می‌کنه»

## ۲-۲. خشونت جنسی

خشونت جنسی صرفاً به کنش‌های مستقیم محدود نمی‌شود، بلکه شرایط سخت‌کاری، نادیده‌گرفتن نیازهای جسمی زنان و اجبار به انجام کارهای فراتر از توان فیزیکی نیز مصداق خشونت پنهان است (Bagilhole, 2002).

سمیه ۳۵ ساله، ۳ سال سابقه کار: «خیلی عصبی‌ام و کسی حرفی می‌زنه سریع دادوبیداد می‌کنم و همیشه از نظر جسمی مریضم، قلم با باتری هست و سر پا بودن سرکار باعث شده که پاهام ورم کنه»

آزار جنسی در محیط کار از اشکال خشونت ساختاری علیه زنان است که زنان با موقعیت اقتصادی و شغلی ضعیف‌تر بیشتر در معرض آن هستند (صادقی فسایی و لاریجانی، ۱۳۹۲).

سپه‌یلا ۳۹ ساله، ۱۰ سال سابقه کار: «اونایی که شوهرشون به رحمت خدا رفته یا طلاق گرفتن مردابه چشم دیگه‌ای بهشون نگاه میکنن، خیلی از خانوما بخاطر همین قضیه خیلی گریه می‌کردن و کارشون رو ول، صاحب کارا یا سرپرستا به چشم بد نگاشون میکنن، خانوما جرات نداشتن برن یجایه وسیله بیارن که تنها باشن»

## ۳-۲. شرایط نامناسب محیط کار

شرایط نامناسب محیط کار، مانند گرما، تهویه و نور ضعیف، آلودگی صوتی و نبود امکانات رفاهی، نوعی خشونت فیزیکی و روانی محسوب می‌شود که سلامت جسمی و روانی کارگران را تهدید می‌کند و باعث کاهش بهره‌وری می‌شود (Messing & Östlin, 2006; LaMontagne et al, 2010).

سمیه ۳۵ ساله، ۳ سال سابقه کار: «تابستونا خیلی گرمه و نمی‌تونیم کولر هم روشن کنیم؛ چون روسری‌ها رو نمی‌تونیم تا کنیم، و این بوی بد خیلی اذیت می‌کنه و زمانایی که مواد رو قاطی می‌کنن خیلی بدتره»

زنان با تحصیلات و مهارت پایین، به‌ویژه در مشاغل سطح پایین، به دلیل محدودیت در انتخاب محیط کار، شرایط نامناسب را تحمل می‌کنند. نبود حمایت و ضعف سیاست‌های مقابله با خشونت باعث افزایش فشار روانی و کاهش رضایت شغلی آنان شده است.

**جدول ۳. مضمون اصلی "وجود انواع خشونت"، زیرمضمون‌ها و عبارت‌های معنایی آن**

| مضمون فرعی                       | مضمون اولیه                                                                                                                                    | عبارت‌های معنایی          | کد مصاحبه‌شونده |
|----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|-----------------|
| خشونت روانی                      |                                                                                                                                                |                           |                 |
| وجود عصبانیت بین همکاران         | عصبانیت بین همکارا هست                                                                                                                         | مصاحبه ۱                  |                 |
| آزار و توهین‌های کلامی           | جاهای دیگه فحش می‌دادن و توهین می‌کردن و منم فقط گریه می‌کردم                                                                                  | مصاحبه ۲                  |                 |
|                                  | نباید سرکارگر داد بزنه و بگه که تو دلت نمی‌خواد کارکنی/ تو نفهم بازی در میاری/ تو امروز نمی‌خوای کارکنی                                        | مصاحبه ۷                  |                 |
|                                  | بحث پیش میاد و مردا دخالت می‌کنن و میگن کارای راحت رو زنا انجام میدن و کارای سخت رو ما مردا                                                    | مصاحبه ۹                  |                 |
|                                  | به زنا میگن که خنگید و زنا هم مجبورن هیچی نکن و خودخوری می‌کنیم                                                                                | مصاحبه ۱۱ و ۱۴ و ۶        |                 |
|                                  | اون زنا از ترس اینکه سرپرست سرشون داد نزنه میرن اون کارای سنگین رو هم انجام میدن                                                               | مصاحبه ۸                  |                 |
|                                  | سرکارگرمون سرمون داد میزنه و با کارگرا خیلی دعوا می‌کنه، فقط با زنا دعوا می‌کنه از مردا می‌ترسه و چیزی نمیکه بهشون                             | مصاحبه ۱۳                 |                 |
| فشار روانی در محیط کار و ترک کار | خیلی از خانوما به‌خاطر نگاه بد مردا خیلی گریه می‌کردن و کارشون رو ول می‌کردن                                                                   | مصاحبه ۶                  |                 |
| مشکلات ناشی از کارکردن با مردان  | تو کارگاه کارکردن خیلی سخته چون باید با هر مردی سروکله بزنی                                                                                    | مصاحبه ۱۴ و ۹ و ۸ و ۳ و ۴ |                 |
|                                  | خیلی عصبی‌ام و همیشه مریضم قلبم با باتری هست و سر پا بودن سرکار باعث شده که پاهام ورم کنه                                                      | مصاحبه ۱۴                 |                 |
|                                  | با کارکردن مهره کمرم رو از دست دادم، پاهام دیگه تعادل نداره، سردردهای شدید می‌گیرم، عصبی شدم، چشمام ضعیف شده                                   |                           |                 |
|                                  | انقدر اعصابم خورد میشه که حواس‌پرتی گرفتم                                                                                                      |                           |                 |
| خشونت جنسی                       |                                                                                                                                                |                           |                 |
| آزار و اذیت جنسی زنان توسط مردان | اولین باری که اومدم اینجا یکی بهم گفت " جون عجب پایی" اولش خیلی اذیت شدم                                                                       | مصاحبه ۱                  |                 |
|                                  | جای دیگه که کار می‌کردم اونجا سرپرست پیشنهاد رابطه می‌داد و کار زنه راحت‌تر می‌شد                                                              | مصاحبه ۳                  |                 |
|                                  | اصلاً زن رو استخدام می‌کنن که ازش سو استفاده جنسی کنن                                                                                          | مصاحبه ۷ و ۹              |                 |
|                                  | مردا میشینن با هم چرت‌وپرت می‌گن و به ما تیکه میندازن                                                                                          | مصاحبه ۸ و ۱۳             |                 |
|                                  | اونایی که شوهرشون به رحمت خدا رفته یا طلاق گرفتن مردا به چشم دیگه‌ای بهشون نگاه می‌کنن، خانوما جرات نداشتن برن یجا یه وسیله بیارن که تنها باشن | مصاحبه ۹                  |                 |
|                                  | مردا خیلی زیاده و نگاه‌های ناجور به زنا دارن و وایمیستن زنارو نگاه می‌کنن                                                                      |                           |                 |
| شرایط نامناسب محیط کار           |                                                                                                                                                |                           |                 |
| نامناسب بودن شرایط فیزیکی کار    | اینجا خیلی گرمه و بوی مواد خیلی اذیت‌مون می‌کنه، صدای دستگاه‌ها هم خیلی زیاده و اعصاب آدم خورد میشه                                            | مصاحبه ۱ و ۲ و ۶          |                 |
|                                  | اینجا فضاخ خیلی کوچیکه و آشغال خیلی زیاده و آلودگی زیاده                                                                                       | مصاحبه ۵                  |                 |

### ۳) بهره‌کشی امتیازجویانه

تحلیل مصاحبه‌ها با زنان شاغل نشان داد که مضمون اصلی «بهره‌کشی امتیازجویانه» است که شامل پنج مضمون فرعی می‌شود: بهره‌کشی بیشتر از زنان نسبت به مردان، عدم تناسب کار و دستمزد، بهره‌کشی مضاعف، استخراج ارزش اضافه بیشتر در مواقع خاص و ساعت کاری طولانی. جدول ۴ جزئیات مربوط به این مضمون و زیرمضمون‌های آن را نشان می‌دهد.

#### ۱-۳. بهره‌کشی بیشتر از زنان نسبت به مردان

زنان به دلیل نیاز اقتصادی و ساختارهای مردسالارانه مجبور به پذیرش شرایط ناعادلانه‌اند و کارفرمایان از آسیب‌پذیری آنان بهره‌کشی گسترده‌تری می‌کنند تا ارزش اضافی بیشتری تولید کنند. زنان گزارش داده‌اند که نسبت به مردان فشار کاری بیشتری دارند و اضافه‌کاری‌شان نیز پرداخت نمی‌شود. دستمزد پایین در برابر کار و تعهد بالا، نمونه‌ای از بهره‌کشی ساختاری است.

مرضیه ۳۸ ساله، ۲ سال سابقه کار: «اصلاً از حقوقم راضی نیستم صبح تا شب کار سنگین می‌کنم به کارم نگاه می‌کنم حقوقم خیلی کمه»

#### ۲-۳. عدم تناسب کار و دستمزد

در مواردی، زنان مجبور به انجام وظایف فیزیکی سنگین می‌شوند که بدون توجه به تفاوت‌های جسمی‌شان است. اگر هم کارهای سبک‌تری داشته باشند، دستمزد کمتری می‌گیرند.

فاطمه ۳۴ ساله، ۳ سال سابقه کار: «ما زنا حتی ماشین هم میاد باربره ما میریم بار میزنیم و مثل مرد اونجا کار میکنیم و اگه بگیم که کار سنگینه و نمی‌تونیم میگه لباس رو بیوش و برو و اخراجمون می‌کن»

#### ۳-۳. بهره‌کشی مضاعف

یکی از وجوه مهم بهره‌کشی، بهره‌کشی مضاعف است؛ پرداخت حقوق نامنظم و معوقه باعث ناامنی مالی و فشار روانی می‌شود.

محبوبه ۴۱ ساله، ۸ سال سابقه کار: «حقوق‌ها به صورت هفتگی واریز میشه، آن هم نه به صورت مستمر و ممکنه بعضی هفته‌ها کمتر از حقوق معلوم واریز بشه و باعث شده برنامه زندگیم بهم بریزه و قسطام عقب بیوفته و آبروم بره»

#### ۴-۳. استخراج ارزش اضافه بیشتر در مواقع خاص

در دوره‌های پرفشار مثل شب عید، زنان حتی اگر توان اضافه‌کاری نداشته باشند مجبور به حضور می‌شوند که نمونه‌ای از استخراج ارزش اضافه بیشتر است.

مریم ۲۹ ساله، ۴ سال سابقه کار: «دم عید خیلی زیاد میشه کارمون و اگه دلتم نخواد باید تا شب بمونی»

**جدول ۴. مضمون اصلی "بهره‌کشی امتیازجویانه"، زیرمضمون‌ها و عبارات‌های معنایی آن**

| مضمون<br>فرعی                          | مضمون اولیه                                                                                                                      | عبارت‌های معنایی                 | کد<br>مصاحبه‌شونده |
|----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|--------------------|
| بهره‌کشی بیشتر از زنان نسبت به مردان   |                                                                                                                                  |                                  |                    |
| تبعیض در پرداخت اضافه‌کاری             | محیط کاری دیگه پول اضافه‌کاری خانومارو نمی‌دادن ولی برای آقایون رو می‌دادن و روزای تعطیل هم می‌رفتیم سرکار ولی پول نمی‌دادن      | مصاحبه ۱                         |                    |
| زیاد کار کشیدن از زنان                 | یه حقوقی بهت میدن میگن باید اینکارو انجام بدهی تونستی انجام بده نتونستی برو، روزی صد تا پارچ سنگین رو باید بلند کنم              | مصاحبه ۳                         |                    |
|                                        | کارمون سخته ملاقه‌ای که باهاش مواد برمی‌داریم ده کیلو هستش و اون قالب که مواد ریختیم رو باید بلند کنیم خیلی سنگینه و کار مرده    | مصاحبه ۷                         |                    |
|                                        | دستام برش خورده بود؛ چون خشت‌های سنگین رو بار می‌کردیم                                                                           | مصاحبه ۸                         |                    |
|                                        | مثل مرد اونجا کار می‌کنیم و اگه بگیریم که کار سنگینه و نمی‌تونیم میگه لباست رو بپوش و برو و اخراجمون می‌کنن                      | مصاحبه ۹                         |                    |
|                                        | مجبورم اینجا کار کنم و هیچی نگم و چیزی‌ام بگم میگه نه همه برابرن طبق وزارت کار، خود وزارت کار میگه حقوق ریخته‌گر باید بیشتر باشه | مصاحبه ۲                         |                    |
| تقسیم کاری ناعادلانه                   | فعالیت خانوما از آقایون بیشتره، خانوما باید طبق ساعت کاری همش کار کنن ولی آقایون تقسیم‌بندی زمانی مشخصی ندارن                    | مصاحبه ۲                         |                    |
| عدم تناسب کار و دستمزد                 |                                                                                                                                  |                                  |                    |
| مطابق نبودن حقوق با کار                | حقوقی که می‌گیرم خیلی کمتر از کاریه که می‌کنم                                                                                    | مصاحبه ۳، ۵، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۴ |                    |
|                                        | من خودم سختی کارم زیاده و حقوق متناسب رو دریافت نمی‌کنم                                                                          | مصاحبه ۱۲                        |                    |
|                                        | از نظر قانونی درسته ولی از نظر خودمون نه                                                                                         |                                  |                    |
|                                        | هیچ‌کس اندازه کاری که می‌کنه حقوق نمی‌گیره                                                                                       | مصاحبه ۱۳                        |                    |
| بهره‌کشی مضاعف                         |                                                                                                                                  |                                  |                    |
| بی‌ثباتی در پرداخت حقوق                | حقوق‌ها به‌صورت هفتگی واریز میشه، آن هم نه به‌صورت مستمر و ممکنه بعضی هفته‌ها کمتر از حقوق معلوم واریز بشه                       | مصاحبه ۵                         |                    |
|                                        | اینجا درآمدش خیلی کمه و همون ۹ تومنم رو هم خورد خورد میدن                                                                        | مصاحبه ۹                         |                    |
| کنترل کارفرما از طریق ندادن حقوق کامل  | خیلی بد پول میدن، ما کلاً ماهی ۷ تومن می‌گیریم ۳ و نیم رو هر ماه میدن بقیش رو آخر سال میدن و میگن طرف وسط سال منو ول نکنه        | مصاحبه ۱۰                        |                    |
| کارآموزی بدون حقوق و بهره‌کشی از کارگر | اولش که می‌خوای تو خیاطی وارد بشی میگن یه سال باید بدون حقوق کار کنی، بعد بهت خیاطی یاد میدیم و بعدش حقوق میدیم                  |                                  |                    |

#### جدول ۴. (ادامه)

| مضمون<br>فرعی                                | مضمون اولیه                                                                                                  | عبارت‌های معنایی | کد<br>مصاحبه‌شونده |
|----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|--------------------|
| <b>استخراج ارزش اضافه بیشتر در مواقع خاص</b> |                                                                                                              |                  |                    |
| کار کشیدن زیاد از کارگر                      | شبای عید زنا مجبورن بیشتر وایستن و پول اضافه کار رو دریافت می‌کنن                                            | مصاحبه ۶، ۱۰     |                    |
| <b>ساعت کاری طولانی</b>                      |                                                                                                              |                  |                    |
| زیاد بودن ساعت کار                           | تایم کاریمون خیلی زیاده                                                                                      | مصاحبه ۱۰، ۱۱    |                    |
|                                              | ساعت کار ۷ ساعت و نیمه ولی کار خیلی بیشتر طول میکشه تا ساعت ۶ و ۷ میمونیم                                    | مصاحبه ۱۲        |                    |
|                                              | بیشترین مشکلی که داریم تایم زیاد کار هستش تا برسیم خونه طول میکشه و به کارای شخصی نمی‌رسیم و بهمون فشار میاد |                  |                    |

#### ۳-۵. ساعات کاری طولانی

ساعات کاری طولانی همراه با مسئولیت‌های خانگی فشار مضاعف بر زنان وارد می‌کند و تعادل کار و زندگی را مختل می‌سازد.

بیبا ۲۵ ساله، ۲ و نیم سال سابقه کار: «بیشترین مشکلی که داریم تایم زیاد کار هستش تا برسیم خونه طول میکشه و به کارای شخصی نمی‌رسیم و بهمون فشار میاد، چون خانوما کارای خونه هم انجام میدن بهتره که تایم کاری خانوما کمتر باشه»

مارکس تأکید دارد که میان ارزش تولید شده و مزدی که کارگر دریافت می‌کند شکاف وجود دارد که همان ارزش اضافی است و اساس بهره‌کشی در نظام سرمایه‌داری را می‌سازد (نقل از [نوذری، ۱۳۹۷](#)).

#### ۴. مواجهه متفاوت در تجربه بیگانگی

تحلیل مصاحبه‌ها با زنان شاغل نشان داد مضمون اصلی «مواجهه متفاوت در تجربه بیگانگی» و پنج مضمون فرعی ۱- بیگانگی نسبت به همکار ۲- بیگانگی در روند تولید ۳- عدم بیگانگی در روند تولید ۴- عدم بیگانگی نسبت به همکار ۵- عدم بیگانگی از محیط کاری نشان داد که پدیده بیگانگی با شدت و اشکال مختلفی در میان زنان شاغل تجربه می‌شود. اطلاعات مربوط به این مضمون اصلی و اجزاء آن در جدول ۵ نشان داده شده است.

بیگانگی در این مطالعه نه تنها از منظر روابط کاری، بلکه در ارتباط با محصول تولیدی، ساختار محیط کار و تعاملات انسانی تحلیل شده است. بیگانگی در این مطالعه صرفاً به روابط کاری محدود نمی‌شود؛ بلکه به رابطه کارگر با محصول، ساختار کار و تعاملات انسانی نیز گسترش می‌یابد. مطابق با دیدگاه مارکس، از خودبیگانگی هنگامی رخ می‌دهد که کارگر مالک محصول کار خود نباشد و آن محصول بر او سلطه یابد ([نوذری، ۱۳۹۷: ۱۴](#)). این فرایند باعث می‌شود کارگر احساس کند با خود، کار و دیگران بیگانه شده است ([نوذری، ۱۳۹۷: ۲۳](#)).

### جدول ۵. مضمون اصلی "مواجهه متفاوت در تجربه بیگانگی"، زیرمضمون‌ها و عبارات‌های معنایی آن

| مضمون فرعی                                                                                     | مضمون اولیه                                                                                           | عبارت‌های معنایی                                                                            | کد مصاحبه‌شونده        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| بیگانگی نسبت به همکار                                                                          |                                                                                                       |                                                                                             |                        |
| بی‌اعتمادی به همکاران و راحت نبودن با آنان                                                     | اولش که اومده بودم خیلی اذیت شدم، می‌گفتم اینا مردن من زن چه فکری راجع بهم می‌کنن                     | تا یک سال با کسی حرف نمی‌زدم از ترس تا حد خودشون رو هم بدونن به‌خاطر تیکه‌ای که بهم انداختن | مصاحبه ۱               |
|                                                                                                | تو زندگی نباید به همکار اعتماد کرد و مشکلاتت رو گفت                                                   |                                                                                             | مصاحبه ۵               |
|                                                                                                | تو کارگاه کارکردن خیلی سخته چون باید با هر مردی سروکله بزنی                                           |                                                                                             | مصاحبه ۱۳، ۱۴          |
| کار خوبه ولی اعصاب خوردی خودشو داره، حرف سرپرست، حرف همکار و بالاخره باید کنار بیای و تحمل کنی | وقتی افغانستان هستن آدم اذیت میشه، کنیفن، شپش دارن، بو می‌داده، به‌خاطر همین واقعاً عذاب می‌کشیدم     |                                                                                             | مصاحبه ۶               |
|                                                                                                |                                                                                                       |                                                                                             | مصاحبه ۱۰              |
| بیگانگی در روند تولید                                                                          |                                                                                                       |                                                                                             |                        |
| اهمیت‌ندادن به نظر کارگران                                                                     | نظر ما هیچ اهمیتی نداره و باید هر چی اونا میگن گوش کنیم، کارگر براشون مهم نیست میگن هر کسی کارش مشخصه | یه حقوقی بهت میدن میگن باید اینکارو انجام بدهی تونستی انجام بده نتونستی برو                 | مصاحبه ۳، ۵، ۶، ۱۰، ۱۴ |
| عدم بیگانگی در روند تولید                                                                      |                                                                                                       |                                                                                             |                        |
| نظر گرفتن از کارگران                                                                           | خیلی نظر کارگرا مهمه/در مورد شیشه‌ای که تولید می‌کردن می‌پرسیدن                                       | سرکارگر هر روز کارارو می‌پرسه در مورد کیفیت و آمار کارا                                     | مصاحبه ۲               |
| احساس آرامش حین کار                                                                            | نظر میدم بهشون که چکار کنیم که کار بهتر بشه و همیشه هم قبول کردن                                      | سرپرستمون در مورد شکل بلورها ازمون نظر می‌پرسه و میگه بنظرتون چطوری باشه بهتره              | مصاحبه ۴               |
|                                                                                                | از سمت دفتر مرکزی هر دو ماه یبار از مشکلاتمون می‌پرسن، و میگن هر چیزی که باعث میشه کار بهتر بشه       |                                                                                             | مصاحبه ۷، ۸، ۱۳        |
|                                                                                                | خیاطی رو دوست دارم، صدای چرخ بهم آرامش میده                                                           |                                                                                             | مصاحبه ۱۲              |
| احساس آرامش حین کار                                                                            |                                                                                                       |                                                                                             | مصاحبه ۵               |

### جدول ۵. (ادامه)

| مضمون فرعی                           | مضمون اولیه                                                                                                                | عبارت‌های معنایی | کد مصاحبه‌شونده |
|--------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----------------|
| عدم بیگانگی نسبت به همکار            |                                                                                                                            |                  |                 |
| حمایت و تشویق از طرف همکاران         | آقایون تو کار خیلی خوبن، کمک هم می‌کنن با همکار مرد راحت‌تر میشه کنار اومد                                                 | مصاحبه ۳ و ۱۴    |                 |
|                                      | رابطمون با همکارمون خیلی خوبه مثل خانواده شدیم                                                                             | مصاحبه ۷، ۱۱، ۱۲ |                 |
|                                      | من این کارو خیلی دوستش دارم؛ چون صاحب کاره خوبه حتی اگه زیادم کار نکنید                                                    | مصاحبه ۸، ۹      |                 |
|                                      | میاد میگه بچه‌ها خسته نباشید امروز برا من خیلی زحمت کشیدید                                                                 |                  |                 |
|                                      | روز اول من نمی‌خواستم ارتقای شغلی رو قبول کنم؛ ولی همکارام تشویقم کردن                                                     | مصاحبه ۱۲        |                 |
|                                      | یه کاری که خراب میشه همه سریع رفع و رجوعش می‌کنن که کارفرما چیزی نفهمه                                                     | مصاحبه ۱۳        |                 |
| عدم بیگانگی از محیط کاری             |                                                                                                                            |                  |                 |
| ماندن در محیط کار به دلیل وجود آرامش | از وقتی سرکار رفتم حالم بهتر شده به‌خاطر اینکه از خونه دورم و تو محل کار با دوستانمون هم می‌گیم هم می‌خندیم هم کار می‌کنیم | مصاحبه ۷         |                 |
|                                      | فقط حقوقش خیلی پایینه و نمی‌شه کاری کرد و فقط اونجا آرامش داره موندم                                                       | مصاحبه ۸         |                 |
|                                      | اتفاقاً کارکردن رو دوست دارم به روز که نرم سرکار افسردگی می‌گیرم                                                           | مصاحبه ۹         |                 |

#### ۱-۴. بیگانگی نسبت به همکار

نخستین جلوه بیگانگی، احساس دوری و گسست میان همکاران است، به‌ویژه در روابط میان زنان و مردان. بسیاری از زنان مشارکت‌کننده، از فضای پرتنش، متلک‌گویی‌ها، نگاه‌های جنسی، و آزارهای کلامی در محیط کار سخن گفته‌اند که منجر به اضطراب، بی‌اعتمادی و احتیاط در تعامل با دیگران شده است. این شرایط موجب شده حتی روابط میان زنان نیز گاهی رنگ بی‌اعتمادی به خود بگیرد.

محبوبه ۴۱ ساله، ۸ سال سابقه کار «توزندگی نباید به همکار اعتماد کرد و مشکلاتت رو گفت»

#### ۲-۴. بیگانگی در روند تولید

در بُعد دیگری، بیگانگی در روند تولید دیده می‌شود؛ جایی که کارگران بدون مشارکت در تصمیم‌گیری، صرفاً مجری فرامین مدیران هستند. این وضعیت باعث می‌شود فرد نسبت به محصول کارش احساس تعلق نداشته باشد و کار خود را تنها به‌عنوان وسیله‌ای برای بقا ببیند. کار به امری تحمیلی بدل شده که فرد نه در آن خلاقیت دارد و نه اختیار، و همین امر موجب فرسودگی روانی و جسمی می‌شود.

لیلا ۴۲ ساله، ۲ سال سابقه کار: «نظر ما هیچ اهمیتی نداره و باید هر چی اونا میگن گوش کنیم / فقط میان میگن چند تا کار زدید چرا کم زدید چرا کارتون اینجوریه»

#### ۳-۴. عدم بیگانگی در روند تولید

در مقابل، در برخی محیط‌های کاری که مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها برای کارگران فراهم شده است، شاهد کاهش احساس بیگانگی هستیم. زنانی که در چنین محیط‌هایی کار می‌کردند، از تجربه مشارکت خود با رضایت سخن گفتند و اظهار داشتند که نظرات‌شان درباره شکل محصول و نیاز بازار مورد توجه قرار می‌گیرد. این مشارکت باعث شکل‌گیری حس تعلق و کاهش فاصله روانی با کار می‌شود.

نسرین ۳۵ ساله، یک سال و نیم سابقه کار: «سرپرست مون در مورد شکل بلورها ازمون نظر می‌پرسه و میگه به نظرتون چطوری باشه بهتره»

#### ۴-۴. عدم بیگانگی نسبت به همکار

روابط مثبت میان همکاران و رفتار انسانی کارفرما نیز در کاهش احساس بیگانگی مؤثر بوده است. در مواردی، مردان به زنان در انجام کارهای سخت کمک می‌کردند و کارفرما با درک شرایط جسمی و روانی کارگران، از رفتار خشن خودداری می‌نمود. این تعاملات موجب تقویت روحیه جمعی، حس خانواده بودن و وفاداری به محیط کار می‌شود.

لیلا ۴۲ ساله، ۲ سال سابقه کار: «و به آقایون بگم مثلاً این جعبه‌ها سنگینه میان کمک میکنن، حتی مثلاً زمانی که دوغ آب کم بیارم از مال خودشون بهم میدن و بعد خودشون میرن از بیرون میارن»

#### ۵-۴. عدم بیگانگی از محیط‌های کاری

تجربه بیگانگی زنان در محیط‌های کاری صنعتی به شدت با شرایط فیزیکی فضای کار مرتبط است. در محیط‌هایی با نزدیکی فیزیکی بیشتر میان کارگران، تعاملات اجتماعی موجب کاهش احساس بیگانگی و افزایش حس همبستگی می‌شود. در مقابل، فاصله زیاد میان کارگران و فشار کاری بالا، تعاملات را کاهش داده و به تنش میان زنان و مردان دامن می‌زند. نبود نظارت نهادی و قوانین حمایتی، رقابت و تضاد منافع را تشدید کرده و زنان را در معرض خصومت همکاران قرار می‌دهد. در چنین شرایطی اعتماد میان کارگران کاهش یافته و بیگانگی از همکاران نیز شکل می‌گیرد. کارگران ناچارند با حداقل تعامل، فقط وظایف روزانه را انجام دهند تا از تنبیه بگریزند. این وضعیت، به جای افزایش بهره‌وری، انزوای روانی و خودکنترلی منفی را در میان زنان تقویت می‌کند.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر، درک تجربه زیسته زنان شاغل در کارخانه‌ها و کارگاه‌های خصوصی شهرک صنعتی خیرآباد ورامین از چالش‌های محیط کار بود. یافته‌های حاصل از تحلیل مضمون مصاحبه‌ها، تصویری چندوجهی و ناهمگون از وضعیت این زنان ارائه داد که می‌توان آن را در بستر نظریات انتقادی از جمله مارکسیسم، فمینیسم سوسیالیستی، نظریه ازخودبیگانگی و جنسیتی تحلیل کرد؛ اما درعین حال، این یافته‌ها نشان می‌دهد که چارچوب‌های نظری رایج، به‌ویژه نظریه‌های فمینیستی، به‌تنهایی برای درک کامل این

تجربه‌ها کافی نیستند. برخلاف پیش‌فرض‌های برخی نظریه‌های فمینیستی که تبعیض، نابرابری و سرکوب را در تمام موقعیت‌های شغلی فراگیر تلقی می‌کنند، تجربه زنان در این مطالعه حاکی از تنوع و تفاوت معنادار در درک آن‌ها از چالش‌ها و فرصت‌هاست. این تفاوت‌ها خود یکی از مهم‌ترین دستاوردهای تحقیق حاضر به شمار می‌آیند.

یکی از مضامین محوری، تبعیض در دستمزد بود. برخی مشارکت‌کنندگان از دریافت حقوق پایین‌تر نسبت به مردان با وظایف مشابه خبر دادند که با یافته‌های [درویشی فرد و همکاران \(۱۳۹۴\)](#) و [کشاورز حداد و علویان قوانینی \(۱۳۹۱\)](#) هم‌خوان است. برخی دیگر محیط کار خود را فاقد تبعیض مزدی توصیف کردند؛ اما نبود شفافیت در اطلاع از حقوق دیگران، امکان مطالبه برابری را محدود کرده است. تحلیل این یافته‌ها در پرتو دیدگاه فمینیست‌های سوسیالیست ([ابوت و والاس، ۱۳۸۱](#)) نشان می‌دهد که نابرابری مزدی نه تنها محصول سرمایه‌داری بلکه ابزاری برای تداوم وابستگی زنان در ساختار خانواده و بازار کار است. از نگاه تئوری‌های جنسیتی، پایین نگه‌داشتن دستمزد زنان، ضمن تقویت نقش فرعی آن‌ها در بازار کار، وابستگی اقتصادی آن‌ها را افزایش می‌دهد و در نتیجه، جایگاه زنان را هم در ساختار خانواده و هم در محیط کار تضعیف کرده و فرصت‌های شغلی بهتر برای مردان حفظ می‌شود ([کار، ۱۳۷۳: ۲۵](#)). این پدیده بیشتر در بخش خصوصی مشاهده می‌شود تا دولتی ([کشاورز حداد و علویان قوانینی، ۱۳۹۱: ۱۰۱ و ۱۰۲](#)). از منظر فمینیستی، هایدی هارتمن معتقد است که ساختارهای مردسالار باعث نگه‌داشتن زنان در مشاغل با دستمزد پایین شده و این وابستگی اقتصادی را در سطح خانواده نیز بازتولید می‌کند؛ به نفع هم سرمایه‌داری و هم مردسالاری ([ابوت و والاس، ۱۳۸۱: ۱۷۲-۲۰۶](#)، به نقل از: [برادران و همکاران، ۱۴۰۲](#)). [کار \(۱۳۷۳: ۲۵\)](#) نیز تأکید دارد که پایین نگه‌داشتن دستمزد زنان جایگاه آن‌ها را در خانواده و محیط کار تضعیف می‌کند.

تجربه انواع خشونت یکی از مهم‌ترین و پرتکرارترین مضامین بود. مشارکت‌کنندگان اشکال مختلف خشونت روانی، جسمی و جنسی را گزارش کردند؛ شامل تحقیر، فشارهای شغلی شدید، شوخی‌های جنسیت‌زده و آزارهای کلامی. این یافته با پژوهش‌های [درویشی فرد و همکاران \(۱۳۹۴\)](#) و [صادقی‌فسائی و لاریجانی \(۱۳۹۲\)](#) همسو است. همچنین محیط‌های کاری از نظر فیزیکی نیز نامناسب توصیف شد (گرم، تهویه ضعیف، آلودگی صوتی و...) که با یافته‌های [نوذری \(۱۳۹۶\)](#) و [درویشی فرد و همکاران \(۱۳۹۴\)](#)، [مورا-گورپرو و همکاران<sup>۱</sup> \(۲۰۲۳\)](#)، [لامونتاین و همکاران<sup>۲</sup> \(۲۰۱۰\)](#)، [مسینگ و اوستلین<sup>۳</sup> \(۲۰۰۶\)](#) هم‌خوانی دارد. تئوری جنسیتی [کار \(۱۳۷۳: ۲۶-۲۷\)](#) نیز مزاحمت‌های جنسی در محیط کار را از دلایلی می‌داند که منجر به ترک کار زنان یا حذف آنان از فرصت‌های شغلی می‌شود. همچنین با یافته‌های [بشیری و کوهی \(۱۳۹۶\)](#)، [مظهری \(۱۳۹۸\)](#) نیز همسو می‌باشد.

بهره‌کشی مفهومی بود که تقریباً در میان تمام مشارکت‌کنندگان تجربه‌ای مشترک تلقی شد. این مفهوم در بطن روابط کاری تجربه‌شده از سوی زنان حضوری پررنگ داشت؛ از جمله دستمزد پایین‌تر، ساعات کاری بالا، عدم پرداخت اضافه‌کاری، اجبار به اضافه‌کاری در مناسبت‌هایی مانند شب عید و فشار فیزیکی شدید. [درویشی فرد و همکاران \(۱۳۹۴\)](#) نیز بیان کرده‌است که زنان همواره حقوقی پایین‌تر از ارزش واقعی کار خود دریافت می‌کنند و به دلیل ترس از بیکاری و نبود حمایت اجتماعی به این شرایط تن می‌دهند. همچنین نتایج با یافته‌های [نوذری \(۱۳۹۶\)](#) همخوان است. مارکس نیز تأکید دارد که بین ارزشی که کارگر تولید می‌کند و مزدی که دریافت می‌کند، نابرابری وجود دارد ([نوذری، ۱۳۹۷](#)). مطابق پژوهش [دلداده آرانی و داوودی \(۱۴۰۰\)](#)، زنان شاغل با استهلاک جسمی و

<sup>۱</sup>. Mora-Gurrero

<sup>۲</sup>. LaMontagne

<sup>۳</sup>. Messing & Östlin

روحي مواجه‌اند و با وجود قانوني بودن ۸ ساعت کار روزانه، در عمل نزدیک به ۱۰ تا ۱۱ ساعت کار می‌کنند که تحت عنوان «اضافه‌کاری اجباری» اعمال می‌شود. این وضعیت باعث خستگی شدید، انتقال فشار روانی به خانواده، ناتوانی در انجام مسئولیت‌های خانگی و ایجاد احساس گناه در زنان شده است.

تجربه بیگانگی از کار و همکاران در بین برخی از مصاحبه‌شوندگان برجسته بود. زنان از طردشدگی، آزار کلامی، فاصله فیزیکی و حجم بالای کار سخن گفتند؛ پدیده‌هایی که منجر به کاهش ارتباطات انسانی، بی‌اعتمادی، احساس بی‌تعلقی و نبود فرصت خلاقیت شده‌اند. این تحلیل‌ها با نظریه مارکس در باب از خودبیگانگی (مارکس، ۱۳۸۱؛ نوذری، ۱۳۹۷) همخوان است؛ جایی که کارگر صرفاً مجری بی‌قدرت فرآیند تولید است و در تصمیم‌گیری، خلاقیت یا مالکیت هیچ نقشی ندارد. تجربه از خودبیگانگی در میان زنان شاغل صنعتی، صرف‌نظر از نوع واحد تولیدی—اعم از کارخانه یا کارگاه—به‌طور معناداری با شرایط فیزیکی و اجتماعی محیط کار مرتبط بوده است. در فضاهایی که کارگران به هم نزدیک‌تر بودند و امکان تعامل وجود داشت، احساس تعلق، همبستگی و روحیه کاری بالاتر گزارش شد. در مقابل، محیط‌های خشک و کنترل‌گر با فشار کاری بالا و نبود قوانین حمایتی، بیگانگی، رقابت منفی و انزوای شغلی را تشدید می‌کردند. با این حال، برخی زنان از محیط‌هایی حمایت‌گرایانه، انسانی و مشارکتی یاد کردند که منجر به کاهش فشار روانی و افزایش احساس تعلق شده بود. این یافته‌ها نشان می‌دهد که برخلاف دیدگاه‌های سنتی مانند نظریه مارکس، بیگانگی امری همگن نیست و تحت تأثیر ساختار، روابط و بافت سازمانی تغییر می‌کند.

تجربه زنان از محیط کار در این پژوهش نشان‌دهنده تفاوت‌های معنادار میان دو نوع محیط کاری، یعنی کارگاه‌های کوچک و کارخانه‌های بزرگ است. زنان در کارخانه‌ها ساختار رسمی‌تر، با قراردادهای بلندمدت‌تر و گاه دارای حمایت‌های شغلی بیشتر توصیف می‌کردند، درحالی‌که در کارگاه‌ها، نبود قرارداد رسمی، فقدان بیمه و فشارهای روانی بیشتر تجربه شده بود. برخی مشارکت‌کنندگان فضای کاری کارخانه‌ها را عادلانه و مبتنی بر مهارت می‌دانستند، اما در کارگاه‌ها بیشتر با تبعیض، روابط غیررسمی و استثمار مواجه بودند. در مجموع، تجربه اشتغال زنان در محیط‌های صنعتی و کارگاهی میان بهره‌کشی، بیگانگی و تعارض نقش‌ها تا رضایت نسبی در نوسان است. مفهوم بهره‌کشی، یگانه مؤلفه‌ای است که تقریباً در تجربه همه مشارکت‌کنندگان مشترک بود؛ اما سایر مفاهیم مانند بیگانگی یا تبعیض به‌شدت وابسته به شرایط محیط کار، روابط انسانی، ساختار سازمانی و ادراک فردی بودند. این تنوع و چندلایگی تجربه، مهم‌ترین وجه تمایز این پژوهش نسبت به مطالعات پیشین است.

در پایان باتوجه به ماهیت کیفی پژوهش و محدودیت‌های آن از جمله تعداد مصاحبه‌شوندگان، ارائه پیشنهادها عملی که جامع و مفصل باشد، دشوار است. با این حال، بر اساس یافته‌های پژوهش، می‌توان پیشنهاد کرد که لازم است تبعیض میان محیط‌های کارگاهی و کارخانه‌ای در مناسبات کاری برطرف شود. به‌طور خاص، همان‌طور که در محیط‌های کارخانه‌ای نظارت و اجرای قانون کار صورت می‌گیرد در محیط‌های کارگاهی نیز باید نظارت بیشتری اعمال شود و قوانین به‌طور یکسان اجرا گردد. این اقدام نیازمند توجه ویژه مسئولین شهرک‌های صنعتی و سازمان‌های مربوطه مانند کار و تأمین اجتماعی است تا شرایط عادلانه‌تری برای تمامی محیط‌های کاری فراهم شود.

## منابع

- ابوت، پاملا؛ والاس، کلر. (۱۳۸۱). مقدمه‌ای بر جامعه‌شناسی: نگرش‌های فمینیستی. (مریم خراسانی و حمید احمدی، مترجم). دنیای مادر.
- برادران، مراد؛ جوادی، علی‌محمد؛ یآوری، خدیجه. (۱۴۰۲). چالش‌های اجتماعی و فرهنگی زنان شاغل: شرایط، راهبردها و پیامدها (مورد مطالعه: معلمان زن شهر گلپایگان). مسائل اجتماعی ایران، ۱۴(۱)، ۳۵-۵۹. <http://dx.doi.org/10.61186/jspi.14.1.35>
- بشیری، یاسر؛ کوهی، شیوا. (۱۳۹۶). بررسی عوامل اجتماعی و فرهنگی مؤثر بر خشونت روانی علیه زنان، مطالعه موردی شهر سمنان. مقاله ارائه شده در اولین کنفرانس بین‌المللی فرهنگ، آسیب‌شناسی روانی و تربیت، تهران. <https://civilica.com/doc/649426>
- جواهری، فاطمه؛ سراج‌زاده، سیدحسی؛ رحمانی، ریتا. (۱۳۸۹). تحلیل اثرات اشتغال زنان بر کیفیت زندگی آنان (مطالعه‌ی موردی: زنان شاغل در وزارت جهاد کشاورزی). زن در توسعه و سیاست، ۸(۲)، ۱۴۳-۱۶۲. [https://jwdp.ut.ac.ir/article\\_20840.html](https://jwdp.ut.ac.ir/article_20840.html)
- ریاحی، محمداسماعیل؛ پورالماسی، خدیجه. (۱۳۹۸). بررسی جامعه‌شناختی تجربه مزاحمت جنسی زنان در محیط کار (آزمون تجربی نظریه فعالیت‌های روزمره). رفاه اجتماعی، ۱۹(۷۲)، ۱۳۰-۹۱. <http://dx.doi.org/10.29252/refahj.19.72.91>
- رازقی نصرآباد، حبیبه بی‌بی؛ حسینی، زینب. (۱۳۹۸). مطالعه تجربه ایفای هم‌زمان نقش شغلی-خانوادگی در مادران شاغل دارای فرزند خردسال. جامعه‌شناسی کاربردی، ۳۰(۳)، ۱۰۹-۱۳۴. <https://doi.org/10.22108/jas.2019.113958.1549>
- ساروخانی، باقر. (۱۳۷۰). مقدمه‌ای بر جامعه‌شناسی خانواده. سروش.
- ساعی‌ارسی، ایرج؛ نیک‌نژاد، زهرا. (۱۳۸۹). سهم کار خانگی زنان در فرایند برنامه‌ریزی‌های توسعه. علوم رفتاری، ۲(۴)، ۳۳-۵۶. <https://sid.ir/paper/190505/fa>
- صادقی فسایی، سهیلا؛ لاریجانی، مهسا. (۱۳۹۲). آزار جنسی در محیط کار تهدیدی بر امنیت اجتماعی. مطالعات اجتماعی ایران، ۷(۲)، ۸۷-۱۱۱. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.20083653.1392.7.2.4.5>
- درویشی فرد، علی‌اصغر؛ جسک، میترا؛ فیضی‌پور، خدیجه. (۱۳۹۴). تجربه زیسته زنان شاغل در کارگاه‌های تولیدی. پژوهش‌نامه مددکاری اجتماعی، ۲(۵)، ۷۷-۱۰۸. <https://doi.org/10.22054/rjsw.2015.7577>
- دلداده آرائی، فاطمه؛ داودی، سیدمحمد رضا. (۱۴۰۰). شناسایی چالش‌های پیش‌روی زنان شاغل در حوزه صنعت؛ مطالعه موردی زنان شهرک‌های صنعتی آران و بیدگل. تعالی منابع انسانی، ۲(۲)، ۴۱-۶۵. <https://sanad.iau.ir/Journal/ehr/Article/926890>
- قتولی، زینب؛ ترکمان، فرح؛ شکرپیگی، عالییه. (۱۴۰۱). چالش‌های کیفیت اجرای قوانین حمایتی اشتغال زنان (مورد مطالعه: پرونده‌های شکایات زنان شاغل در ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی شهر تهران). علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی مشهد، ۱۹(۴)، ۸۲-۵۵. <https://doi.org/10.22067/social.2023.77254.119>
- کار، مهرانگیز. (۱۳۷۳). زنان در بازار کار ایران. انتشارات روشنگران.

- کشاورز حداد، غلامرضا؛ علویان قوانینی، آرش. (۱۳۹۱). شکاف جنسیتی دستمزد در مناطق شهری ایران. پژوهش‌های اقتصادی ایران، ۱۷(۵۳)، ۱۰۱-۱۳۳. [https://ijer.atu.ac.ir/article\\_2776.html](https://ijer.atu.ac.ir/article_2776.html)
- کوهپایی، علیرضا؛ خندان، محمد؛ عرب، زهرا؛ مبینی‌زاده، وجیهه؛ مومنیان، سمیه. (۱۳۹۴). بررسی وضعیت سلامت روان زنان شاغل در صنایع استان قم در سال ۱۳۹۳: فرصت‌ها و چالش‌ها، مجله دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، ۱۴(۸)، ۶۹۱-۷۰۰. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.17353165.1394.14.8.7.9>
- مارکس، کارل. (۱۳۸۱). دست‌نوشته‌های اقتصادی و فلسفی ۱۸۴۴. (حسن مرتضوی، ترجمه). آگاه.
- مظهری، محمد. (۱۳۹۸). بررسی حقوقی حمایت از زنان کارگر در مقابل خشونت در محیط کار. پژوهش‌نامه زنان، ۱۰(۳)، ۹۹-۱۲۲. <https://doi.org/10.30465/ws.2019.4470>
- مطیع‌حق‌شناس، نادر. (۱۴۰۳). عوامل و بسترهای پایین بودن نرخ مشارکت اقتصادی زنان ایران، تداوم و تغییر اجتماعی، ۱۳(۱)، ۲۰۳-۲۳۴. <https://doi.org/10.22034/jsc.2024.20659.1088>
- نظری‌آزاد، معصومه؛ طالب‌پور، اکبر؛ کاشانی، مجید. (۱۳۹۸). تحلیل جامعه‌شناختی از نابرابری جنسیتی در ورزش (از منظر زنان ورزشکار قهرمان ملی). زن و جامعه، ۱۰(۴۰)، ۳۱۶-۲۸۹. [https://jzvj.marvdasht.iau.ir/article\\_3879.html](https://jzvj.marvdasht.iau.ir/article_3879.html)
- نوروزی، لادن. (۱۳۸۳). تفاوت‌های جنسیتی در ساختار شغلی. پژوهش زنان، ۱۲(۱)، ۱۶۵-۱۷۸. [https://jwdp.ut.ac.ir/article\\_13278.html](https://jwdp.ut.ac.ir/article_13278.html)
- نوذری، حمزه. (۱۳۹۶). تحلیل تجربه و درک کارگران از شرایط کاری: دلایل و پیامدها (مورد مطالعه: کارگران بنگاه‌های تولیدی پوشاک کرج). برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، ۸(۳۱)، ۲۶۲-۲۳۱. <https://doi.org/10.22054/qjsd.2017.8254>
- نوذری، حمزه. (۱۳۹۷). مفاهیم اساسی جامعه‌شناسی کار و شغل. انتشارات دانشگاه خوارزمی.
- Abbott, P., & Wallace, C. (2002). *An introduction to sociology: Feminist perspectives* (M. Khorasani & H. Ahmadi, Trans.). Donyaye Madar. [In Persian].
- Al-Asfour, A., Tlaiss, H. A., Khan, S. A., & Rajasekar, J. (2017). Saudi women's work challenges and barriers to career advancement. *Career Development International*, 22(2), 184-199. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2016-0200>
- Avais, M. A., Wassan, A. A., & Shah, S. (2014). A case study on problems of working women in city Sukkur. *Academic Research International*, 5(2), 325-333. <https://www.researchgate.net/publication/312628495>
- Bagilhole, B. (2002). *Women in non-traditional occupations: Challenging men*. Palgrave Macmillan.
- Baradaran, M., Javadi, A., & Yavari, K. (2023). Social and cultural challenges of working women: Conditions, strategies and consequences (Case of study: Female teachers of Golpayegan city). *Social Problems of Iran*, 14(1), 35-59. [In Persian]. <https://doi.org/10.61186/jspi.14.1.35>

- Bashiri, Y., & Koohi, Sh. (2017, March). *A study of socio-cultural factors affecting psychological violence against women: Case study of Sanandaj* [Conference presentation]. 1st International Conference on Culture, Psychological Pathology and Education, Tehran, Iran. [In Persian]. <https://civilica.com/doc/649426>
- DarvishiFard, A. A., Jask, M., & FeiziPoor, Kh. (2017). Employed women's experience working in manufacturing workshops. *Journal of Social Work Research*, 2(5), 77-108. [In Persian]. <https://doi.org/10.22054/rjsw.2015.7577>
- Deldadeh Arani, F., & Davoodi, S. M. R. (2021). Identify the challenges facing women working in industry: Case study of women working in Aran and Bidgol industrial towns. *Human Resource Excellence*, 2(2), 41-65. [In Persian]. <https://civilica.com/doc/1581624>
- Fawzi, I. L. (2018). Work-family balance: A dilemma for women workers in the manufacturing industry (case study at PT. Bintang, Tangerang City, Banten). In S. Adi & S. Achwan (Eds.), *Competition and cooperation in social and political sciences* (pp. 215-230). Taylor & Francis Group.
- Ghatooli, Z., Torkaman, F., & Shekarbeigi, A. (2022). Challenges of the quality of the implementation of women's employment protection laws (Case Study: Complaints files of working women in cooperative, labor and social welfare departments in Tehran). *Ferdowsi University of Mashhad Journal of Social Sciences*, 19(4), 55-82. [In Persian]. <https://doi.org/10.22067/social.2023.77254.1190>
- Javaheri, F., Serajzadeh, S. H., & Rahmani, R. (2010). Analysis of the effects of women's employment on their life quality Case study: Iranian female employees in the Ministry of Agriculture. *Woman in Development & Politics*, 8(2), 143-162. [In Persian]. [https://jwdp.ut.ac.ir/article\\_20840.html](https://jwdp.ut.ac.ir/article_20840.html)
- Kar, M. (1994). *Women in Iran's labor market*. Roshangaran [In Persian].
- Keshavarz Haddad, G., & Alavian Ghavanini, A. (2013). Gender wage gap in Iran: Urban areas. *Iranian Journal of Economic Research*, 17(53), 101-133. [In Persian]. [https://ijer.atu.ac.ir/article\\_2776.html](https://ijer.atu.ac.ir/article_2776.html)
- Koohpaei, A. R., Khandan, M., Arab, Z., Mobinizadeh, V., & Moamenian, S. (2015). Survey of mental health status among female workers in Qom Province in 2014: Opportunities and challenges. *Journal of Rafsanjan University of Medical Sciences*, 14(8), 691-700. <http://journal.rums.ac.ir/article-1-2622-en.html>
- LaMontagne, A. D., Keegel, T., Louie, A. M., Ostry, A., & Landsbergis, P. A. (2007). A systematic review of the job-stress intervention evaluation literature, 1990-2005. *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 13(3), 268-280. <https://doi.org/10.1179/oeh.2007.13.3.268>

- LeBaron, G., & Gore, E. (2019). Gender and forced labour: Understanding the links in global cocoa supply chains. *The Journal of Development Studies*, 55(7), 1095–1117. <https://doi.org/10.1080/00220388.2019.1657570>
- Lu, J. L. (2005). Perceived job stress of women workers in diverse manufacturing industries. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*, 15(3), 275–291. <https://doi.org/10.1002/hfm.20026>
- Marx, K. (2002). *Economic and philosophical manuscripts of 1844* (H. Mortazavi, Trans.). Agah. [In Persian].
- Mazhari, M. (2019). Legal review of protection of working women against violence in the workplace. *Women Studies*, 10(29), 99–122. [In Persian]. <https://doi.org/10.30465/ws.2019.4470>
- Messing, K., & Östlin, P. (2006). *Gender equality, work and health: A review of the evidence*. World Health Organization.
- Mora-Guerrero, G., Herrera-González, F., Constanzo-Belmar, J., Alveal-Álamos, C., & Viscardi, S. (2023). Uncovering the work–family interface: The impact of facilitators and stressors on the health of farm women. *Healthcare*, 11(20), 2726. <https://doi.org/10.3390/healthcare11202726>
- Motie Haghshenas, N. (2024). Determinants and contexts of the low economic participation rate of Iranian women. *Journal of Social Continuity and Change*, 3(1), 229–247. [In Persian]. <https://doi.org/10.22034/jscc.2024.20659.1088>
- Nazari Azad, M., Talebpour, A., & Kashani, M. (2019). Sociological analysis of gender inequality in sport (the perspective of female national hero athlete). *Woman and Society*, 10(40), 289–316. [In Persian]. [https://jzvj.marvdasht.iau.ir/article\\_3879.html](https://jzvj.marvdasht.iau.ir/article_3879.html)
- Norowzi, L. (2004). Gender differences in job structure. *Women's Studies*, 2(1), 165–178. [In Persian]. [https://jwdp.ut.ac.ir/article\\_13278.html](https://jwdp.ut.ac.ir/article_13278.html)
- Nozari, H. (2017). Analysis of workers' experience and understanding of working conditions: Reasons and consequences (Case Study: Karaj garments manufacturing workers). *Social Development & Welfare Planning*, 8(31), 231–262. [In Persian]. <https://doi.org/10.22054/qjsd.2017.8254>
- Nozari, H. (2018). *Key concepts in the sociology of labor and employment*. Kharazmi University Press [In Persian].
- Prakash, J., Dhamija, S., Chaudhury, S., & Srivastava, K. (2024). Women and the workplace. *Industrial Psychiatry Journal*, 33(2), 201–207. [https://doi.org/10.4103/ipj.ipj\\_365\\_24](https://doi.org/10.4103/ipj.ipj_365_24)
- Raišienė, A. G., Gečienė, J., & Korsakienė, R. (2020). Challenges of women leaders in female and male dominated occupations. *International Journal of Business and Society*, 21(3), 1277–1295. <https://www.researchgate.net/publication/346786563>

- Razeghi Nasrabad, H. B., & Hosseini, Z. (2019). The experience of combination of work and family in employed mothers with younger children. *Journal of Applied Sociology*, 30(3), 109-134. [In Persian]. <https://doi.org/10.22108/jas.2019.113958.1549>
- Riahi, M. E., & Pouralmassi, K. (2019). A sociological study of sexual harassment experience by women in workplace (Empirical test of routine activity theory). *Social Welfare Quarterly*, 19(72), 91-130. [In Persian]. <http://dx.doi.org/10.29252/refahj.19.72.91>
- Sadeghi Fasai, S., & Larijani, M. (2013). Sexual harassment in the workplace: A threat to social security. *Journal of Iranian Social Studies*, 7(2), 1-20. [In Persian]. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.20083653.1392.7.2.4.5>
- Saei Arasi, I., & Niknezhad, Z. (2010). Women's housekeeping share in developmental plannings. *Journal Of Behavioral Sciences*, 2(4), 33-56. [In Persian]. <https://sid.ir/paper/190505/en>
- Sahin, B. (2025). Gender knowledges, cultures of equality, and structural inequality: Interpreting female employment patterns in manufacturing through interpretable machine learning. *Social Sciences*, 14(9). <https://doi.org/10.3390/socsci14090545>
- Sarookhani, B. (1991). *An introduction to sociology of family*. Soroush. [In Persian].
- Zafirovski, M. (2019). Exploitation in contemporary societies: An exploratory comparative analysis. *The Social Science Journal*, 56(4), 565-587. <https://doi.org/10.1016/j.sosci.2018.09.002>