

Gendered Power Dynamics in Academic Transgressions: In Search of a New Role for Higher Education Leaders

Shalaleh Meraji
Oskuie * 

Corresponding Author, Assistant Professor, Department of Media Management, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. E-mail: shalaleh.oskuie@iau.ir

Abbas
Abbaspour 

Full Professor, Department of Educational Administration and Planning, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran. E-mail: abbaspour@atu.ac.ir

Ali Delavar 

Full Professor, Department of Psychometrics, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran. E-mail: delavarali@yahoo.com

Abbas Toloie
Eshlaghy 

Full Professor, Department of Industrial Management, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. E-mail: toloie@srbiau.ac.ir

ABSTRACT

Transgression refers to a nonnormative attitude, behavior, or condition. One type of transgression is sexual harassment in the workplace, which is a form of gender discrimination. Since Iranian research has rarely dealt with the issue of sexual transgression by faculty members, studying the global literature can help raise awareness among university leaders, professors, and students. This article, adopting a "gendered power dynamics" approach, and employing a "thematic synthesis" methodology on 14 primary studies, sought to answer the following questions: What are the characteristics and motivations of faculty members who commit sexual transgressions? What are the characteristics of their victims and the consequences of victimization? In the context of gendered power dynamics, the current research has identified the characteristics and motivations of transgressors, as well as the characteristics of victims and their post-victimization behaviors. Policymakers, legislators, and academic leaders can gain a better and broader understanding of the phenomenon of sexual transgressions by faculty members by using these findings. This will help them identify areas that require immediate action or reform.

Keywords: Sexual academic transgression, Faculty members, Gendered power dynamics, Thematic synthesis, Higher education leaders

Cite this Article: Meraji Oskuie, SH., Abbaspour, A., Delavar, A., & Toloie Eshlaghy, A. (2026). Gendered Power Dynamics in Academic Transgressions: In Search of a New Role for Higher Education Leaders. *Educational Leadership Research*, 10(38), 103-138. <https://doi.org/10.22054/jrlat.2025.79839.1747>



© 2016 by Allameh Tabataba'i University Press
Publisher: Allameh Tabataba'i University Press

Extended Abstract

Introduction

Transgressions refer to attitudes, behaviors, or conditions that violate social norms and expectations (Herington & van de Fliert, 2018). Among various types of transgressions, workplace sexual harassment—a visible form of sexism (Kirkner et al., 2022)—is intertwined with gender discrimination and inequity. It is fostered in environments that perpetuate gender disparities, such as male-dominated industries or settings where women are the numerical majority but minority in power (Taylor, Smith, et al., 2018; Lu et al., 2020).

In higher education, faculty sexual harassment is a pervasive, underreported, and ignored epidemic that exists due to power differentials (Young & Wiley, 2021; O’Callaghan et al., 2022). The most prevalent form of sexual harassment is gender harassment, which primarily includes disrespect (Clancy et al., 2020). Indeed, sexual violence is driven by both sexual and nonsexual motivations (Kipāne, 2018).

Faculty members are granted high levels of due process protections, as well as considerable authority and autonomy in their work with students. Consequently, their sexual academic transgressions, the potential for repeat faculty harassers, and concerns over the “pass-the-harasser” phenomenon raise societal concerns (Cantalupo & Kidder, 2017; Cantalupo & Kidder, 2018).

Research Questions

In this paper, adopting a gendered power dynamics perspective, we aimed to address the following questions: What are the characteristics and motivations of faculty members who perpetrate sexual academic transgressions? What are the characteristics of their victims, and what are the aftermaths of victimization?

Literature Review

Power dynamics shape different forms of sexual academic transgressions at a socio-organizational level: (1) the abuse of power in the form of top-down/vertical downward harassment (Rissi et al., 2016; Hurren, 2018; York, 2022); (2) horizontal sexual harassment at the same hierarchical level (Rissi et al., 2016; Maito et al., 2021; York,

2022); and (3) contrapower harassment (vertical upward harassment) (Rissi et al., 2016; York, 2022).

Gendered power dynamics further complicate these patterns and shape additional forms of sexual academic transgressions, including other-sex (downward/upward) and same-sex (horizontal) harassment (Berdahl, 2007). Some faculty members may engage in mixed harassment (Rissi et al., 2016; York, 2022) simultaneously employing multiple types of power dynamics across different victims.

A meta-analysis on sexual harassment “found that academia (58%) was second only to the military (69%)” (Young & Wiley, 2021). Another study found that among 125 faculty members accused of sexual misconduct between 1982 and 2019 at U.S. higher education institutions—who collectively affected at least 1,668 targets—about 98% were male, and about 92% targeted only females. Sixty-eight percent were full professors, department chairs, directors, or deans. Eighty-seven percent exhibited recurring inappropriate behaviors and targeted multiple victims (Espinoza & Hsiehchen, 2020).

A study found that 20.0% of American students surveyed reported experiencing sexual harassment perpetrated by a faculty or staff member (National Academies of Sciences, 2018). Another study showed that at least 13% of women in academia experience sexual harassment by a faculty member. However, these reported numbers are likely much lower than the actual occurrence, as there is no publicly available dataset for reported incidents (Young & Wiley, 2021), and most cases of faculty-to-faculty and faculty-to-student sexual harassment go unreported (Hurren, 2018; Young & Wiley, 2021).

Our research (Meraji Oskuie et al., 2023) on faculty members’ perceptions of the prevalence of academic transgressions found that, despite variations in their ratings (ranging from 0 to 10), the mean score for the perceived prevalence of sexual transgressions among Iranian faculty members was very close to 5 (i.e., the average value).

Sexual harassment has adverse effects not only on women’s professional and educational attainment, accomplishments, networking opportunities, and mental and physical health but also on bystanders, coworkers, workgroups, and entire organizations. It cumulatively damages research integrity and imposes the cost of talent loss on academia (National Academies of Sciences, 2018).

Methodology

Research synthesis, using different methods, is employed to organize, summarize, integrate, combine, and compare findings from primary studies on a specific topic to accumulate knowledge for practical application (Cruzes & Dyba, 2011; dos Santos & Travassos, 2020). We conducted a thematic synthesis based on the principles of thematic analysis (Cruzes & Dyba, 2011), following the sampling, coding, and reporting processes outlined by Viksveen et al. (2021), APA (2020), Levitt (2018), Cruzes and Dyba (2011), Timulak (2009), Thomas and Harden (2008), and ENTREQ Statement for enhancing the transparency, as described by Tong et al. (2012).

To answer our research questions, we selected and searched relevant keywords (including: “Sexual Harassment” University Faculty; “Sexual Assault” University Faculty; “Sexual Misconduct” University Faculty; “Sexual Misbehavior” University Faculty; “Rape” University Faculty) (excluding: Prevention; Policy; Reporting and Complaints processes) in Google Scholar.

In total, the 14 selected primary studies included 2,107 participants, of whom 60.51% were faculty members. These studies examined 2,808 cases of both formal court accusations and informally narrated incidents of sexual harassment.

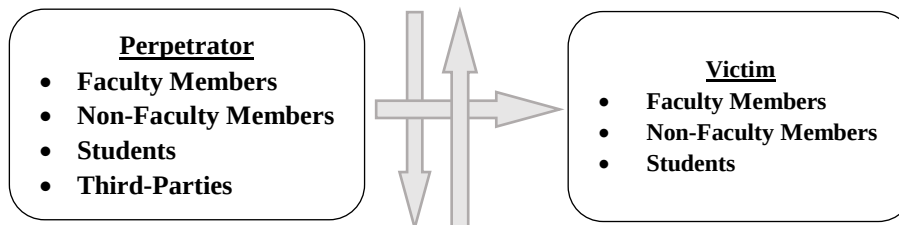
Using Microsoft Excel and NVivo 10, we coded documents line by line with an integrated approach that combines deductive and inductive coding (Cruzes & Dyba, 2011). The following sections of the selected documents were coded: findings in the abstract and the entire results section; operational definitions in the methodology section; discussion and conclusion sections; and the entirety of review articles.

To ensure trustworthiness, the following strategies were employed: persistent observation, thick description, verification strategies, ENTREQ statement criteria, audit trail, peer debriefing, and diagrams (Morse et al., 2002; Shenton, 2004; Tong et al., 2012; Hadi & Closs, 2016; Korstjens & Moser, 2018).

Results

Our findings include detailed tables under the following titles: “Who Sexually Harasses Whom and Why?” “Characteristics the Perpetrator Exhibits,” “Victim: The Traits,” and “Victim: The Aftermaths of Victimization.”

Figure 1. Gendered Socio-Organizational Power Dynamics between Perpetrator and Victim in Higher Education



Discussion

For about a millennium, the university has been a male-dominated institution (Hawkesworth, 2020), where women have played a negligible role in its control (Taghavian & Taheri Kia, 2021). Men in power at universities “have justified their inaction in terms of the best interests of the institution, the protection of academic freedom and due process, and their concern with the protection of all disadvantaged groups and the rights of the accused” (Hawkesworth, 2020).

As our findings demonstrate, the transgressors are mostly men, and their victims are mostly women, subordinates, and minorities. Gendered power dynamics influence the perpetrator’s characteristics and motivations, as well as the victim’s characteristics that increase the likelihood of victimization. Traditional organizational hierarchies and power differentials (Hawkesworth, 2020; Byerley et al., 2022) exist between students and faculty members, who quite literally hold the keys to students’ career advancement (Rihal et al., 2020).

Our findings align with previous research (Cole, 2020; Tinkler & Zhao, 2020; Wood et al., 2021; Byerley et al., 2022; Zacchia & Zuazu, 2023), which highlights the role of intersectionality in exacerbating victimization. By better understanding these factors, higher education leaders can take steps to mitigate the conditions that facilitate sexual harassment.

Conclusion

This research, by focusing on the understudied topic of sexual academic transgressions among faculty members, seeks to raise awareness of this phenomenon and the gendered power dynamics underlying it. Policymakers, legislators, and academic leaders can use these findings to identify contexts that require urgent measures or reforms.



پویایی‌های قدرت جنسیتی شده در حریم‌شکنی‌های دانشگاهی: در جستجوی نقش نوین رهبران آموزش عالی

شالاله معراجی

اسکوئی *

نویسنده مسئول، استادیار گروه مدیریت امور فرهنگی و مدیریت رسانه‌ای، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. رایانامه: shalaleh.oskuie@iau.ir

عباس عباس پور

استاد تمام، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. رایانامه: abbaspour@atu.ac.ir

علی دلاور

استاد تمام، گروه سنجش و اندازه‌گیری، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. رایانامه: delavarali@yahoo.com

عباس طلوعی اشلقی

استاد تمام گروه مدیریت صنعتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. رایانامه: toloie@srbiau.ac.ir

چکیده

حریم‌شکنی به نگرش، رفتار و یا شرایط غیرهنجارمند اشاره دارد. یکی از انواع آن، آزار جنسی در محیط کار است که خود، شکلی از تبعیض جنسیتی محسوب می‌شود. از آنجایی که پژوهش‌های انجام‌شده در داخل کشور، کمتر به موضوع حریم‌شکنی جنسی اعضای هیئت علمی پرداخته‌اند، مطالعه ادبیات جهانی موجود می‌تواند به ایجاد آگاهی بیشتر در رهبران دانشگاه‌ها، اساتید و دانشجویان یاری رساند. مقاله حاضر، با اتخاذ رویکرد «پویایی‌های قدرت جنسیتی شده»، و انجام روش‌شناسی «ترکیب مضمون» بر ۱۴ پژوهش اولیه انتخاب‌شده، به دنبال پاسخ به این پرسش‌ها بود که اعضای هیئت علمی مرتکب حریم‌شکنی‌های جنسی چه ویژگی‌ها و انگیزه‌هایی دارند؟ و ویژگی‌های قربانیان آن‌ها و عواقب قربانی شدن چه هستند؟ یافته‌های پژوهش حاضر، ویژگی‌های حریم‌شکنان و انگیزه‌های آن‌ها، و ویژگی‌های قربانیان و رفتارهایی که پس از قربانی شدن از خود نشان می‌دهند را در بستر پویایی‌های قدرت جنسیتی شده، ارائه نموده است. سیاست‌گذاران، قانون‌گذاران و رهبران دانشگاهی می‌توانند با بهره‌گیری از این یافته‌ها، درک بهتر و گسترده‌تری از پدیده حریم‌شکنی جنسی اعضای هیئت علمی کسب نموده و زمینه‌هایی را که نیاز به اقدام فوری یا بازنگری دارند، تشخیص دهند.

کلیدواژه‌ها: حریم‌شکنی دانشگاهی جنسی، اعضای هیئت علمی، پویایی‌های قدرت جنسیتی شده،

ترکیب مضمون، رهبران آموزش عالی

استناد به این مقاله: معراجی اسکوئی، شالاله، عباس پور، عباس، دلاور، علی، و طلوعی اشلقی، عباس. (۱۴۰۵). پویایی‌های قدرت جنسیتی شده در حریم‌شکنی‌های دانشگاهی: در جستجوی نقش نوین رهبران آموزش عالی. *پژوهش‌های رهبری آموزشی*، ۱۰ (۳۸)، ۱۳۸-۱۰۳

<https://doi.org/10.22054/jrlat.2025.79839.1747>

© ۲۰۱۶ دانشگاه علامه طباطبائی

ناشر: دانشگاه علامه طباطبائی



مقدمه

حریم‌شکنی^۱ یا انحراف^۲، یک برساخت اجتماعی همواره در حال تغییر، و وابسته به فرهنگ و زمان است که از رفتارها، هویت‌ها، نگرش‌ها، باورها و شرایطی که از هنجارها، انتظارات اجتماعی و قوانین تخطی می‌کنند، حاصل می‌شود. انسان‌های عادی در تمامی حوزه‌های زندگی، دست به انحراف از قوانین و هنجارها می‌زنند (Herington & van de Fliert, 2018; Meraji Oskuie et al., 2023). در میان انواع حریم‌شکنی‌ها، خشونت مبتنی بر جنسیت و آزار جنسی در محیط کار، شامل شبکه‌ای از رفتارهای مرتبط با قدرت جنسیتی شده در سازمان‌ها است (O'Connor et al., 2021)، و به‌عنوان شکل مشهودی از تبعیض جنسیتی (Kirkner et al., 2022)، با تبعیض و نابرابری جنسیتی در هم آمیخته است. این نوع آزار، در محیط‌هایی که نابرابری‌های جنسیتی را تداوم می‌بخشند، مانند صنایع مرد-غالب^۳، یا محیط‌هایی که زنان در آن از نظر تعداد، در اکثریت هستند اما از نظر قدرت، در اقلیت قرار دارند، پرورش می‌یابد (Taylor, Smith, et al., 2018; Lu et al., 2020). از منظر جامعه‌شناختی، جنس^۴، مفهومی زیست‌شناختی، و جنسیت^۵، مفهومی اجتماعی یا فرهنگی است (Ferris & Stein, 2018). آزار جنسی/مبتنی بر جنس^۶ در محیط کار، به‌عنوان رفتار ناخواسته مرتبط با جنس در این محیط تعریف می‌شود که از طرف دریافت‌کننده به‌عنوان رفتاری توهین‌آمیز و ناخوشایند تلقی می‌شود که رفاه او را تهدید می‌نماید، و نیز رفتاری است که فرد را بر اساس جنس او تنزل داده یا تحقیر می‌کند. به لحاظ نظری، آزار جنسی به‌عنوان نمودی از قدرت و سلطه، و سازوکاری برای حفاظت یا ارتقای جایگاه اجتماعی مبتنی بر جنس فرد آزارگر چارچوب‌بندی شده است. این رفتار، سلسله‌مراتب جنسیتی موجود را که به مردان مزیت می‌بخشد، تقویت می‌نماید. می‌توان آزار جنسی را در سه طبقه گسترده از رفتار دسته‌بندی نمود: اجبار جنسی، توجه جنسی ناخواسته، و آزار جنسیتی (که هدف مشارکت جنسی نداشته بلکه نگرش‌های تنزل دهنده و خصومت‌آمیز بر پایه جنسیت یا جنس را ارائه می‌نماید). (Cortina & Areguin, 2021). آزار جنسیتی، شایع‌ترین شکل

1. Transgression
2. Deviance
3. Male-dominated
4. Sex
5. Gender
6. Sex-based

آزار جنسی است و بیشتر شامل بی‌احترامی به فرد می‌شود (Clancy et al., 2020). درواقع، خشونت جنسی هم به واسطه مؤلفه‌های جنسی (ارضای نیازهای جنسی)، و هم مؤلفه‌های غیرجنسی (میل به قدرت و کنترل و همچنین برخی مشکلات روانی) برانگیخته می‌شود (Kipāne, 2018).

در ایران، آزار جنسی زنان در محیط کار امری فراگیر است و قربانیان کمترین نقشی در بروز آن دارند (صادقی‌فسائی و رجب لاریجانی، ۱۳۸۹). وجود آزار جنسی مداوم در فرهنگ‌های سازمانی، آن را به عنوان بخشی قابل قبول از کار بدل می‌نماید (Taylor, Smith, et al., 2018).

در آموزش عالی، آزار جنسی اعضای هیئت علمی یک اپیدمی کم گزارش شده و چشم‌پوشی شده محسوب می‌شود که به دلیل تفاوت‌های قدرت بروز می‌یابد (Young & Wiley, 2021; O'Callaghan et al., 2022). در دانشگاه‌ها، به اعضای هیئت علمی اختیار و استقلال قابل توجهی در کار با دانشجویان داده شده است و به لحاظ قانونی، سطوح بالایی از محافظت مطابق آیین دادرسی قانونی^۱ برای آن‌ها وجود دارد، از این رو، حریم شکنی‌های دانشگاهی جنسی^۲ این افراد، پتانسیل وجود آزارگرهای مکرر^۳ در میان آن‌ها، و پدیده «رد کردن و پاس دادن آزارگر»^۴ (بدترین راز پنهانی آموزش عالی؛ Fortney and Morris (2021)، نگرانی‌هایی را در جامعه ایجاد نموده است (Cantalupo & Kidder, 2017; Cantalupo & Kidder, 2018). محدودیت‌های شدید برای محرمانگی موارد مربوط به آزار جنسی در پردیس‌های دانشگاهی، به اصطلاح، مانع از شستشوی «رخت‌های چرک» این مؤسسات در انظار عمومی شده (Cantalupo & Kidder, 2018; Cantalupo & Kidder, 2017)، و تضمین می‌نماید که فقط رخت‌های پاک در معرض دید قرار گیرند (Hurren, 2018). درواقع، دانشگاه‌ها تا جایی که می‌توانند آزار جنسی را زیر فرش جارو می‌کنند (Hurren, 2018; Evans et al., 2019). این وظایف «خانه‌داری» به عنوان «کار زنان» در نظر گرفته می‌شوند، و در زمینه آزار از سوی استاد به استاد، اغلب، این اعضای هیئت علمی زیردست (عمدتاً زنان) هستند که نقش حفظ این اسرار

1. Due process protection
2. Sexual academic transgressions
3. Repeat harassers
4. Pass-the-harasser

و نیز حفظ ظاهر موسسه را بر عهده دارند، چراکه قاعده محرمانه^۱ برای مخفی نگاه داشتن موارد مربوط به آزار جنسی منجر به سکوت قربانی، تداوم آزار (Hurren, 2018)، و بدل شدن آزار جنسی به یک «راز آشکار»^۲ و ایجاد احساس مصونیت از مجازات برای آزارگران می‌شود (Cantalupo & Kidder, 2017). آزار جنسی نه تنها بر پیشرفت‌ها، دستاوردها، و فرصت‌های شبکه‌سازی حرفه‌ای و تحصیلی زنان، و سلامت روانی و جسمی آنان، بلکه بر نظاره‌گران^۳، همکاران، گروه‌های کاری و تمامی سازمان، اثرات نامطلوبی دارد (National Academies of Sciences, 2018).

نتایج یک فرا-تحلیل درباره آزار جنسی نشان داد که دانشگاه (با ۵۸٪) پس از ارتش (با ۶۹٪) در رتبه دوم رویدادهای آزار جنسی قرار دارد (Young & Wiley, 2021). در پژوهشی دیگر، بیست درصد از دانشجویان آمریکایی، گزارش کردند که تجربه آزار جنسی توسط یکی از اعضای هیئت‌علمی یا کارکنان را داشته‌اند (National Academies of Sciences, 2018). از ۱۲۵ هیئت‌علمی (۶۸٪ استاد تمام یا مدیر گروه/ مدیر/ رئیس دانشکده) متهم به آزار جنسی در بین سال‌های ۱۹۸۲ تا ۲۰۱۹ در مؤسسات آموزش عالی ایالات متحده که حداقل ۱۶۶۸ قربانی را تحت تأثیر قرار داده بودند، نزدیک به ۹۸٪ از آنان، مرد بودند و حدود ۹۲٪، فقط زنان را مورد هدف قرار می‌دادند (Espinoza & Hsiehchen, 2020). مطالعه دیگری نشان داد که حداقل ۱۳٪ از زنان در دانشگاه، آزار جنسی توسط یکی از اعضای هیئت‌علمی را تجربه کرده‌اند؛ اما این اعداد گزارش شده احتمالاً بسیار کمتر از آنچه در واقعیت رخ می‌دهد هستند، زیرا مجموعه منسجم و در دسترسی از داده‌ها درباره تجاوزها و آزارهای جنسی گزارش شده وجود ندارد (Young & Wiley, 2021)، و اغلب موارد آزار جنسی استاد به استاد، و یا استاد به دانشجو در آموزش عالی گزارش نمی‌شوند (Hurren, 2018; Young & Wiley, 2021). پژوهش ما (Meraji Oskuie et al., 2023) درباره ادراک اعضای هیئت‌علمی از میزان شیوع حریم‌شکنی‌های دانشگاهی نشان داد که علیرغم وجود واگرایی در سطح ادراک، میانگین امتیاز آنها (از ۰ تا ۱۰) برای شیوع ادراک‌شده حریم‌شکنی‌های جنسی اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه‌های ایران، بسیار نزدیک به عدد ۵ (یعنی مقدار متوسط) بود. شایان‌ذکر است که تفاوت‌های فردی، فرهنگی-

1. Secret code
2. Open secret
3. Bystanders

اجتماعی، و کشوری در درک اینکه آزار جنسی چه رفتاری هست و یا نیست وجود دارد، از این رو، تعریف واحدی از آزار جنسی که مورد اجماع باشد موجود نیست. در عین حال، تعاریف و ابزار سنجش متفاوت، به شکل قابل توجهی بر نرخ‌های شیوع گزارش شده و قابلیت مقایسه نتایج پژوهش‌های مختلف اثر می‌گذارند (Latcheva, 2017).

هم تافته‌ای از عواملی چون تربیت، جمعیت، جامعه، سیاست و تاریخ در ایجاد موقعیت‌های تبعیض درهم‌تنیده‌اند که می‌توان آن را «هم تافته جنسیت» نامید (تقویان و همکاران، ۱۳۹۷). کشاورز و همکاران (۱۴۰۱) نشان دادند که به دلیل بیشتر بودن مرزبندی جنسیتی و قدرت کلیشه‌های جنسیتی فرودست ساز در دانشگاه‌های خارج از تهران، و تقاطع جنسیت با طبقه، قومیت و دین افراد، امکان قلدری و آزارگری اساتید افزایش می‌یابد. ترکیب مضمون در پژوهش ما درباره انواع حریم‌شکنی‌های دانشگاهی جنسی در میان اعضای هیئت علمی (Meraji Oskuie et al., in press, 2025)، شکل‌های متمایز پویایی‌های قدرت در شکل‌دهی به این حریم‌شکنی‌ها، شامل پویایی‌های قدرت اجتماعی-سازمانی و جنسیتی را استخراج کرد.

زنان در طول تاریخ، همواره با موانع نهادی برای پیشرفت در محیط کار روبرو بوده‌اند. ساختار کاری جنسیتی شده، سبب محدودسازی زبان، بیان، لباس و کنش‌های کارکنان می‌شود تا در طبقه‌بندی‌های مردانه یا زنانه بر ساخته اجتماعی متناسب با نقش‌های جنسیتی سنتی، جای گیرند (Katuna, 2019). تقویان و طاهری کیا (Taghavian & Taheri Kia, 2021) و تقویان و همکاران (۱۳۹۷) استدلال کردند که احترام به حریم روابط جنسیتی در فرهنگ و قانون ایران، مبتنی بر تفکیک فضاهای اجتماعی و ایجاد فضاهای جنسیتی شده^۱، و روابط «درون‌گرا و زنانه» و «برون‌گرا و مردانه»، منجر به ایجاد تفکیک‌های مبتنی بر جنسیت در مشاغل، فضاهای شهری، آموزش همگانی و آموزش عالی شده است. تقویان و همکاران (۱۳۹۷) اصل حفظ حریم روابط جنسیتی را ایجادکننده وضعیتی دوگانه می‌دانند: رعایت مؤکد این حریم، زنان را از ارتباط مناسب علمی و آموزشی با استادان مرد بازمی‌دارد و شکسته شدن این حریم‌ها، موجب خروج رابطه از شکل «استاد و شاگردی» می‌شود که پیامد هردوی این وضعیت‌ها، مصائب جنسیتی در شکل‌های بهره‌کشی، خشونت و تبعیض برای زنان است. کشاورز و همکاران (۱۴۰۱) دریافتند که تجربه زیسته دختران دانشجو از آزار

جنسی، شامل احساس بی‌پناهی، دشواری شکایت از استاد، همراهی نکردن حراست دانشگاه، و مورد قضاوت قرار گرفتن و مقصر تلقی شدن از سوی اطرافیان است.

در ایران، پژوهش و شناخت تخصصی در حوزه خشونت، آزار و ناامنی جنسی در دانشگاه‌ها اندک است (کشاورز و همکاران، ۱۴۰۱؛ تقویان و همکاران، ۱۳۹۷) و مقالات موجود در حوزه آزار جنسی نیز بیشتر به‌طور عام، به محیط کار پرداخته‌اند (کشاورز و همکاران، ۱۴۰۱). برخی از مقالات موجود در حوزه آزار جنسی زنان نیز از منظر جرم شناختی، حقوقی، فقهی (گلبری و هدایتی آرا (۱۳۹۷)؛ رضوانی و همکاران (۱۴۰۰)) و آزار خیابانی (ریاحی و لطفی خاچکی (۱۳۹۵)؛ شکری و هاشمی (۱۳۹۳)) به این موضوع در جامعه و نه به‌طور خاص در دانشگاه پرداخته‌اند. پژوهش‌های پیشین درباره آزار جنسی در دانشگاه‌های کشور (کشاورز و همکاران، ۱۴۰۱)، آزار جنسی در محیط کار (صادقی‌فسائی و رجب‌لاریجانی (۱۳۸۹)؛ صادقی‌فسایی و لاریجانی (۱۳۹۲))، و مزاحمت‌های خیابانی برای زنان (ریاحی و لطفی خاچکی، ۱۳۹۵) از منظر تفاوت قدرت، قدرت جنسیت و مردسالاری به موضوع آزار جنسی پرداخته‌اند.

بخشی از خلأ پژوهشی در حوزه آزار جنسی در کشور به‌ویژه در بافتار دانشگاه، به دلیل استعاره «حریم» است که در آن، مناسبات فرهنگی، اجازه پرداختن به چنین موضوعاتی را به پژوهشگر نمی‌دهند (تقویان و همکاران، ۱۳۹۷). تقویان و همکاران (۱۳۹۷)، دانشگاه‌ها را از نظر جنسیتی، امن‌ترین فضای عمومی برای زنان در ایران دانسته‌اند؛ اما بر این نکته نیز تأکید نموده‌اند که از نظر اخلاقی، نمایان‌سازی زوایای پنهان و آشکار ناامنی جنسی مبتنی بر جنسیت در دانشگاه‌ها از سوی اساتید به دانشجویان، دارای ضرورت و اولویت است و این موضوع، نباید به بهانه حیای فرهنگی از دیده‌ها پنهان بماند.

موضوع مصائب جنسیتی امری جهانی است و از این‌رو، می‌توان از تجارب سایر دانشگاه‌ها در جهان بهره برد (تقویان و همکاران، ۱۳۹۷). در نتیجه، مطالعه و معرفی نتایج پژوهش‌های جهانی موجود در این حوزه می‌تواند به ایجاد آگاهی بیشتر در رهبران دانشگاه‌ها، اعضای هیئت علمی و دانشجویان یاری رساند. مقاله حاضر، با اتخاذ رویکرد پویایی‌های قدرت جنسیتی شده^۱، و به‌کارگیری ترکیب مضمون پژوهش‌های انتخاب‌شده، به دنبال پاسخ به این پرسش‌ها بود که اعضای هیئت علمی مرتکب حریم‌شکنی‌های جنسی

چه ویژگی‌ها و انگیزه‌هایی دارند؛ و ویژگی‌های قربانیان آن‌ها و عواقب قربانی شدن چه هستند؟

بنیان نظری و پیشینه پژوهش

پویایی‌های قدرت چگونه کار می‌کنند؟

پویایی‌های قدرت، در سطح اجتماعی-سازمانی اشکال مختلفی از آزار را شکل می‌دهند: (۱) آزار عمودی رو به پایین (سوءاستفاده از قدرت، اختیار و اعتماد) که شایع‌ترین شکل آزار است (Rissi et al., 2016; Hurren, 2018; York, 2022)؛ (۲) آزار جنسی افقی یا آزار همتا که در سطح سلسله‌مراتبی یکسان رخ می‌دهد (Rissi et al., 2016; Maito et al., 2021; York, 2022)؛ و (۳) نوع کمتر رایج سوءاستفاده (Rissi et al., 2016)، یعنی «آزار ضد قدرت»^۱ (آزار عمودی رو به بالا؛ (Rissi et al., 2016); York (2022) که در آن یک مافوق با اختیارات بیشتر، توسط زیردستان با اختیارات کمتر، مورد آزار قرار می‌گیرد (Taylor, Hardin, et al., 2018). البته، علیرغم برخی از اشکال آزار استاد به استاد، آزار دانشجو به استاد نیز نوعی آزار ضد قدرت محسوب می‌شود که خارج از محدوده مطالعه حاضر است.

تفاوت‌های قدرت- آزار در سازمان‌هایی با سلسله‌مراتب سنتی و در هرجایی که تفاوت‌های قدرت^۲ وجود دارد، رایج‌تر است (Byerley et al., 2022) و پژوهش نشان داده است دانشگاه‌های ایرانی بیش از برخی دانشگاه‌های برتر جهان، دارای ساختارهای سلسله‌مراتبی، غیر منعطف، و متمرکز هستند (عین‌خواه و صالحی عمران، ۱۴۰۲). قدرت، به لحاظ موقعیتی از چندین منبع ناشی می‌شود مانند رتبه سازمانی، و جایگاه اجتماعی همچون جنسیت، نژاد و غیره (Tinkler & Zhao, 2020). در محیط‌های دانشگاهی که مملو از عدم توازن‌های ذاتی در قدرت و موقعیت‌هایی مستعد برای آزار هستند (St. John et al., 2016)، پویایی‌های قدرت میان اساتید و دانشجویان، غیر متوازن، نامتقارن و نهادی شده^۳ است (Young & Wiley, 2021). میان آزارگران متهم شده و قربانی آنان در دانشگاه، عدم توازن قدرت، گزارش شده است (Cantalupo & Kidder, 2018). زمانی که فردی امکان مستقیم

1. Contrapower
2. Power Differentials
3. Institutionalized

یا غیرمستقیم برای تصمیم‌گیری بر نتایج شغلی فرد دیگری را دارد، دارای قدرت بر روی آن فرد است (Hurren, 2018). در روابطی سلسله‌مراتبی، وابستگی شغلی و تحصیلی دانشجویان (به‌ویژه دانشجویان تحصیلات تکمیلی) به اساتید خود، و تفاوت‌های قدرت میان آن‌ها بسیار زیاد است؛ و اختصاص پژوهانه‌ها، متورشیپ، نظارت بر پژوهش، و فراهم‌سازی توصیه حرفه‌ای توسط اساتید، پتانسیل سوءاستفاده را دارد (National Academies of Sciences, 2018; Hawkesworth, 2020; Karami et al., 2020; Rihal et al., 2020; Young & Wiley, 2021). تحت این شرایط، حتی روابط عاشقانه رضایتمندانه نیز مسائل پیچیده‌ای را برمی‌انگیزند (Hawkesworth, 2020)، چراکه در این شرایط، رضایت، موردتردید است (Hurren, 2018) و ممکن است فرد نتوانسته باشد رضایت خود را اعلام نماید و یا برای اعلام عدم رضایت و مقاومت، احساس ناامنی کرده باشد (St. John et al., 2016).

وقتی پویایی‌های قدرت، جنسیتی می‌شوند!

ورود پویایی‌های قدرت جنسیتی به پویایی‌های اجتماعی-سازمانی، و شکل‌گیری آزار جنس مخالف و آزار هم‌جنس (Berdahl, 2007)، روابط قدرت را پیچیده‌تر می‌سازد. آزار هم‌جنس شامل «آزار زن به زن» و «آزار مرد به مرد» است که شکلی از آزار افقی (York, 2022) محسوب می‌شود. از آنجایی که سلسله‌مراتب و نابرابری‌های ساختاری قدرتمند، پویایی‌های قدرت جنسیتی، هنجارهای تبعیض‌آمیز و شیوه‌های محروم‌کننده که در DNA سازمان‌ها در هم تنیده شده، زنان را فرمان‌بردار و تابع نگاه می‌دارند (Rao, 2016)، در شکل ۲، ما آزار جنسی جنس دیگر را با پویایی‌های عمودی رو به پایین و بالا نشان داده‌ایم. درواقع، علیرغم برخی پیشرفت‌ها، زنان همچنان دارای قدرت اجتماعی کمتری نسبت به مردان هستند (Miner-Rubino & Cortina, 2004; Morris, 2011). نظریه «مردانگی هژمونیک» ادعا می‌کند که الگوی ایدئال مردانگی، به‌عنوان قوی‌ترین و مورداحترام‌ترین شکل رویه مردانه، و نشان‌دهنده برتری مردان بر زنان، ویژگی‌های «زنانه»، و دیگر شکل‌های مرد بودن است (Morris, 2011). پویایی‌های قدرت، حریم‌شکنی‌های جنسی اعضای هیئت‌علمی را در دو شکل کلی آزار استاد به دانشجو، و آزار استاد به استاد تعریف می‌کند. درحالی که آزار هم‌جنس (آزار افقی) ممکن است توسط یکی از اعضای هیئت‌علمی بر دانشجویان اعمال شود، اما همواره در ماهیت خود، آزار عمودی رو به پایین و سوءاستفاده از قدرت بر دانشجویان است. پویایی‌های قدرت در آزار استاد به استاد پیچیده‌تر است و می‌تواند شامل

انواع آزار عمودی و افقی باشد (به‌عنوان مثال، آزار آمیخته؛ York, 2016; Rissi et al., 2022)). برخی از اعضای هیئت علمی ممکن است از آزار آمیخته و بیش از یک نوع از پویایی‌های قدرت، برای انواع مختلف قربانیان، به‌طور هم‌زمان استفاده نمایند.

همبستگی جنسیت و آزار جنسی - پدیده آزار جنسی در محیط کار، هم برای زنان و هم مردان رایج است (Holland et al., 2016). پژوهش‌های پیشین نشان داده‌اند که قربانیان غالب در آزار جنسی، زنان، و متهمان هم به‌طور غالب، مردان هستند (McDonald & Charlesworth, 2016; Clancy et al., 2020; Rihal et al., 2020; Hervías Parejo, 2023). هر چه نابرابری جنسیتی در جامعه‌ای عمیق‌تر باشد، و آگاهی‌های جنسیتی کمتر و تابوهای جنسیتی قدرتمندتر باشند، زنان، بیشتر بدل به موضوع جنسی شده و امکان سوءاستفاده از آنان افزایش می‌یابد (کشاورز و همکاران، ۱۴۰۱). زنان و افراد با هویت‌های جنسی متفاوت، آزار جنسی را با نرخ بیشتری از مردان تجربه می‌کنند (Wood et al., 2021; Hervías Parejo, 2023)، و مردان بیش از زنان احتمال دارد که آزار جنسی از سوی هم‌جنس را تجربه نمایند (McDonald & Charlesworth, 2016).

آزار مبتنی بر جنسیت، هر خشونت و آزاری است که به دلیل جنس (مفهوم دوتایی) یا جنسیت یک فرد (مفهوم برساخته اجتماعی) بر او وارد شده و یا افراد یک جنس یا جنسیت خاص را به‌طور نامتناسب تحت تأثیر قرار می‌دهد (Zacchia & Zuazu, 2023). آزار جنسی، شکلی از تبعیض جنسی است (Hawkesworth, 2020) و به‌ندرت به عمل جنسی مرتبط است. بخش عمده آن، شامل بی‌احترامی است نه میل جنسی و عشق. شایع‌ترین و معمول‌ترین شکل آن (اغلب غیرقابل مشاهده)، آزار جنسیتی است که شامل تنزل درجه دادن و تحقیر نمودن بدون محتوای جنسی است (Clancy et al., 2020).

قدرت جنسیتی - جنسیت، به‌عنوان مجموعه‌ای از روابط قدرت، نابرابری را ابقاء می‌نماید (Shields, 2020). قدرت جنسیتی شده، به معنای ظرفیت یک جنس برای کنترل الگوهای تعامل اجتماعی و رفتارهای جنس دیگر، یک پدیده بومی در سازمان‌های جنسیتی شده مانند دانشگاه‌ها است (Yarrow, 2021). نهادها و شغل‌های جنسیتی شده به‌واسطه عوامل سازمانی تولیدکننده تفاوت جنسیتی و رفتار جنسیتی شده، مزیتی رقابتی برای مردان و وضعیت نامطلوب رقابتی برای زنان را فراهم می‌آورند (Hawkesworth, 2020). به‌عنوان مثال، مدیریت در دانشگاه‌ها، مرد-غالب است که سبب شکل‌گیری فرهنگ‌های سازمانی مبتنی بر ارزش‌ها و رویه‌های مردانه سنتی می‌شود؛ اما زنان، قدرت کمتری در موقعیت‌های

تصمیم‌گیری استراتژیک کلیدی دارند و در جایگاه‌های قدرت، استادی، پژوهش و ارزیابی، و جایگاه‌های شغلی تمام-وقت کمتر بازنمایی^۱ می‌شوند، و به‌طور نامتناسب در نقش‌های نیمه-وقت و اداری، بیش از اندازه بازنمایی^۲ می‌شوند. حتی شکاف دستمزد جنسیتی^۳ در دانشگاه‌ها مثلاً در انگلستان وجود دارد (Yarrow, 2021).

نسبت جنسیتی در محیط کار-مدل سر ریز نقش جنسی^۴ (در مقابل نقش کاری)، نسبت جنسیتی (نسبت مردان به زنان) در صنعت را عامل تعیین‌کننده بالقوه‌ای در تجاوز و آزار جنسی در محیط کار برای زنان می‌داند و مدعی است که زنان، آزار جنسی در محیط کار را بیش از مردان، در صنایع مرد-غالب (با شیء انگاری زنان) و در صنایع زن-غالب (با جنسی سازی خود کار) تجربه می‌کنند (Wang, 2020).

در مدلی دیگر، دو عامل موقعیتی به شکل‌گیری آزار جنسی یاری می‌رسانند: زمینه/جوسازمانی (ویژگی‌های سازمانی مانند میزان تحمل آزار جنسی) و زمینه جنسیتی شغل (نسبت توزیع مردان و زنان در محیط کار مبتنی بر ماهیت جنسیتی شده وظایف کار) (McDonald & Charlesworth, 2016; Wang, 2020). این مدل، پیشنهاد می‌کند که تنها محیط کار مرد-غالب با آزار جنسی زنان در محیط کار مرتبط است (Wang, 2020). پژوهشی در این زمینه، نشان داد که احتمال مواجهه با آزار جنسیتی برای زنان در گروه‌های کاری نامتوازن به لحاظ جنسیتی، ۱,۶۸ برابر بیش از گروه‌های دارای تعداد برابر مرد و زن بوده است (Zacchia & Zuazu, 2023). البته عملکرد مردانگی و زنانگی در سازمان‌ها، لزوماً ممکن است با نسبت جنسیتی کارکنان در سازمان‌ها منطبق نباشد. شکایات آزار جنسی نشان می‌دهد که این رفتارها در تنوعی گسترده از محیط‌های کاری با نسبت‌های جنسیتی متفاوت افقی و عمودی رخ می‌دهند (McDonald & Charlesworth, 2016).

تهدید قدرت-آزار جنسی، راهبردی برای قدرت، سلطه، کنترل و حفظ موقعیت نابرابر زنان و تضعیف قدرت آنان است تا ابزاری برای خشنودی و لذت جنسی (Tinkler & Zhao, 2020; Zacchia & Zuazu, 2023). مدل تهدید قدرت^۵ پیشنهاد می‌کند زنانی که با انجام رفتارها و کارهای به لحاظ هنجاری و سنتی، مردانه، و نیز در اختیار

1. Underrepresented

2. Over-represented

3. Gender pay gap

4. Sex-role spillover model

5. Power threat model

گرفتن جایگاه‌های قدرتمند سازمانی (دست‌درازی به قلمروی مردان)، سلطه و هویت مردانه را تهدید می‌نمایند، هدف آزار جنسی قرار می‌گیرند تا با تنزل یافتن به اشیاء جنسی، از آنان، قدرت زدایی شود (Mellon, 2013; Zacchia & Zuazu, 2023).

پژوهش‌ها نشان داده‌اند که آزار جنسی، در راستای تحمیل کلیشه‌های سنتی تبعیض‌گر جنسی در محیط کار، بر زنان و نیز مردانی اعمال می‌شود که ایدئال‌های جنسیتی را نقض می‌کنند (Mellon, 2013; Holland et al., 2016; Tinkler & Zhao, 2020; Zacchia & Zuazu, 2023)؛ در نتیجه، زنانی که زنانه‌تر ادراک می‌شوند، آزار جنسی کمتر، و مردانی که زنانه‌تر یا نامنطبق‌تر^۱ ادراک می‌شوند، آزار جنسی را تجربه می‌نمایند (Tinkler & Zhao, 2020). میل به مجازات در مردان در مقابل این تخطی‌ها، ممکن است خود، زائیده تجربه فردی از مجازات اجتماعی برای حمایت/ تحمل تخطی‌های دیگران یا تخطی خود فرد از نقش‌های جنسیتی باشد (Mellon, 2013). آزار جنسی، به عنوان یک مکانیسم کنترل اجتماعی مؤثر، درک شده است؛ راهی که به زنان می‌گوید که آن‌ها تعلق به این فضا ندارند، و مهم‌ترین خصیصه آن‌ها جنسیت آن‌ها است (Hawkesworth, 2020). جنسی سازی^۲ می‌تواند به طور ضمنی عمل نموده تا زنان را در «جای مناسب» خود نگاه دارد و در صورت تخطی از نقش‌های کلیشه‌ای، آنها را مجازات کند (Hawkesworth, 2020).

آزار ضد قدرت- زنان در جایگاه‌های مدیریتی ارشد نیز به طور مداوم هدف آزار (از پایین به بالا) قرار می‌گیرند (۳۰ تا ۱۰۰٪ درصد بیش از سایر زنان شاغل) (Zacchia & Zuazu, 2023) و مطالعه‌ای نشان داد که ۹۳٪ زنان رهبر که تجربه آزار جنسی داشتند، توسط یک مرد مورد آزار قرار گرفته بودند (Tinkler & Zhao, 2020). حتی وقتی که قربانیان، اختیار سازمانی بیشتری از آزارگران خود داشته باشند، جایگاه‌های جنسیتی، نژادی و طبقه‌ای به آزارگران، قدرت غیررسمی می‌دهد (McLaughlin et al., 2012). درواقع، سلسله‌مراتب جنسیتی موجود، جایگاه اجتماعی بالاتری را به مردان نسبت به زنان اختصاص می‌دهد؛ البته تا زمانی که با هنجارهای مردانگی از جمله غالب بودن، منطبق باشند (Holland et al., 2016). درعین حال، دلیل اینکه زنان در جایگاه رهبری، آزار بیشتری را گزارش می‌کنند می‌تواند این باشد که آموزش بهتری برای تشخیص این رفتارها دیده‌اند، یا

1. Non-conformist

2. Sexualization

وظایف کاری، آن‌ها را در معرض برخورد با مردان بیشتری قرار می‌دهد (Tinkler & Zhao, 2020).

آزار جنسی مردان و آزار جنسی هم‌جنس - آزار مبتنی بر جنسیت تنها توسط مردان انجام نمی‌شود و فقط منحصر به قربانیان زن نیست (Byerley et al., 2022). مردانی که رفتار و ظاهر فاقد مردانگی ایدئال دارند، ممکن است با تحقیر، تنزل، خصومت و یا حتی خشونت جنسی، معمولاً از سوی مردان و گاهی زنان روبرو شوند (McDonald & Charlesworth, 2016; Clancy et al., 2020). در شرایطی خاص، زنان به‌عنوان «مردان افتخاری» عمل می‌نمایند و برای تثبیت یا حفظ جایگاه خود، رفتارهای غیر فیزیکی و ادبیات جنسی شده از خود نشان می‌دهند؛ مانند موقعیت‌های آزار زنان به زنان و برخی از آزارگری‌های زنان به مردان (McDonald & Charlesworth, 2016). افراد تراجنسیتی نیز آزار زیادی را تجربه می‌نمایند. در رشته‌های زن-غالب نیز، آزار کلامی مبتنی بر جنسیت علیه مردان مشاهده می‌شود (Byerley et al., 2022).

باین‌حال، مردان، آزار جنسی را متفاوت از زنان (Farkas et al., 2020) و با میزان کمتری تجربه می‌نمایند (Tinkler & Zhao, 2020)؛ هرچند این اندازه، بسیار بیشتر از میزانی است که معمولاً توسط پژوهشگران، رسانه‌ها و یا اجتماع تصور می‌شود (McDonald & Charlesworth, 2016). مردان، آزار جنسی از سوی مردان را بیش از آزار جنسی از سوی زنان گزارش می‌کنند، در حالی که زنان به‌ندرت، آزار جنسی از سوی زن دیگری را گزارش می‌نمایند (McDonald & Charlesworth, 2016).

تقاطع پذیری - تقاطع پذیری^۱ اشاره دارد به الگوهای منحصربه‌فرد تبعیض ترکیبی که فراتر از یک جایگاه اقلیتی، سبب تجربه فزاینده تبعیض، توسط افرادی می‌شوند که در دو یا چند گروه به حاشیه رانده شده^۲ و یا در اقلیت قرار داده شده^۳ عضویت دارند (Byerley et al., 2022). یعنی هویت‌های زیردست دوگانه‌ای که منجر به شکل‌های متمایزی از آزار می‌شوند، مانند اشکال نژادی شده آزار جنسی برای زنان رنگین‌پوست (Tinkler & Zhao, 2020). درواقع، سیستم‌های ظلم مانند تبعیض نژادی، طبقاتی و جنسیتی، یکدیگر را تقویت می‌کنند (Cole, 2020) و جایگاه‌های هویتی، ویژگی‌های فردی و عوامل ساختاری محیط

1. Intersectionality

2. Marginalized

3. Minoritized

کار ممکن است بر قربانی آزار جنسی شدن، اثر بگذارند (Tinkler & Zhao, 2020; Wood et al., 2021; Zacchia & Zuazu, 2023).

زنان و آزار جنسی در آموزش عالی ایران- باتوجه به نقش‌های سنتی زنان، تقویان و طاهری کیا (Taghavian & Taheri Kia, 2021) اشاره نمودند که تعداد فزاینده دانشجویان زن و محیط‌های آموزشی مختلط در دانشگاه‌ها، مطلوب سیاست‌های فرهنگی کشور نیستند. درعین حال، مسائل فرهنگی خاص مانند مصائب جنسیتی حاصل از حفظ شدید حریم روابط جنسیتی میان استاد مرد و دانشجوی زن (تقویان و همکاران، ۱۳۹۷)، فرهنگ مردسالارانه جامعه (صادقی فسانی و رجب لاریجانی، ۱۳۸۹) و قومیت‌گرایی شدید (کشاورز و همکاران، ۱۴۰۱) در ایجاد آزار جنسی علیه زنان در دانشگاه و محیط کار اثر گذارند. همچنین عواملی چون عدم شایسته‌سالاری، بوروکراسی ناکارآمد، سکونت در خوابگاه (کشاورز و همکاران، ۱۴۰۱)، فقدان نظارت بر بعضی از بخش‌های کاری و مقصر دانستن زنان شاغل (صادقی فسانی و رجب لاریجانی، ۱۳۸۹)، آزار جنسی زنان در دانشگاه و محیط کار را ممکن می‌سازند. در پژوهش‌های انجام‌شده در داخل کشور، همانند سایر پژوهش‌های جهانی، به بازتولید نظام تبعیض در دانشگاه، روابط قدرت/ ارزش، مناسبات جنسیتی و محوریت کلیشه‌های جنسیتی در دانشگاه، جامعه‌پذیری جنسیتی، عمومیت فرهنگ تجاوز (کشاورز و همکاران، ۱۴۰۱)، و نیز در محیط کار به فقدان تعادل قدرت میان مجرم و قربانی (صادقی فسانی و رجب لاریجانی، ۱۳۸۹) اشاره شده است.

تقویان و همکاران (۱۳۹۷) نشان دادند که امتداد رابطه استاد-شاگردی به رابطه «استاد-دوست-شاگرد» می‌تواند منجر به طرح مفاهیم جنسیتی شود. آن‌ها دو استعاره «اقتدار سرخ استادی» (بهره‌گیری از اقتدار استادی-مردانه برای تسلیم دانشجو به خواسته جنسی) و «استاد خاکستری» (ایجاد اعتماد و «آماده‌سازی»^۱ دانشجو برای روابط رضایتمندان؛ Karami et al. (2020)) را در رابطه استاد مرد و دانشجوی زن بیان نمودند.

تبعیض جنسیتی به‌ویژه در کلاس می‌تواند زنان را تا حدی در دانشگاه به «جنس اضافی» بدل نماید که حتی حضور پررنگ آن‌ها، نشانه بی‌عرضگی مردان باشد. اصل حفظ حریم روابط و الگوهای رفتاری جنسیتی، و تبعیض‌های قانونی و اداری (ازجمله مقررات ورود و حضور زنان در دانشگاه و خوابگاه)، زنان را خودبه‌خود به موضوع یا ابژه خاص، بدل

1. Grooming

می‌نماید که می‌تواند دانشجویان زن را مستعد سلطه‌پذیری در روابط استاد و دانشجو نماید. اساتید زن نیز گاهی به تثبیت این رویکرد دامن می‌زنند (تقویان و همکاران، ۱۳۹۷). در حوزه روابط میان استاد مرد و دانشجوی زن، تقصیر آزار جنسی تنها بر گردن زن است چرا که بدن زن، تمام هویت او پنداشته شده و میل جنسی، تمام هویت مرد (کشاورز و همکاران، ۱۴۰۱). بسیاری از زنان ایرانی، میان آرایش و پوشش و آزار جنسی، همبستگی، ادراک می‌کنند و دیدگاه غالب، مقصر پنداری یا مجرم انگاری قربانیان (زنان) در وقوع آزار است (شکری و هاشمی (۱۳۹۳)؛ صادقی‌فسائی و رجب لاریجانی (۱۳۸۹)؛ کشاورز و همکاران (۱۴۰۱))؛ درحالی که مقصر خدشه‌دار شدن رابطه حرفه‌ای استاد-دانشجو، استاد است که قدرت و مسئولیت دارد (کشاورز و همکاران، ۱۴۰۱). درعین حال، پژوهش در حوزه آزار خیابانی نشان داده است که تقریباً تمامی زنان، در هر سن، با هر نوع پوشش و حجاب و ظاهر و چهره، در تمامی ساعات شبانه‌روز، با مزاحمت روبرو می‌شوند (شکری و هاشمی، ۱۳۹۳)، و هر چه زنان، کلیشه‌های جنسیتی سنتی و تبعیض‌آمیز را بیشتر بپذیرند، کمتر مورد مزاحمت خیابانی واقع می‌شوند و این آزارها از سوی مردان، سازوکار تنبیهی منبعث از وجدان جمعی (آگاهانه یا ناخودآگاه) برای تخطی از این نقش‌های جنسیتی است (ریاحی و لطفی خاچکی، ۱۳۹۵).

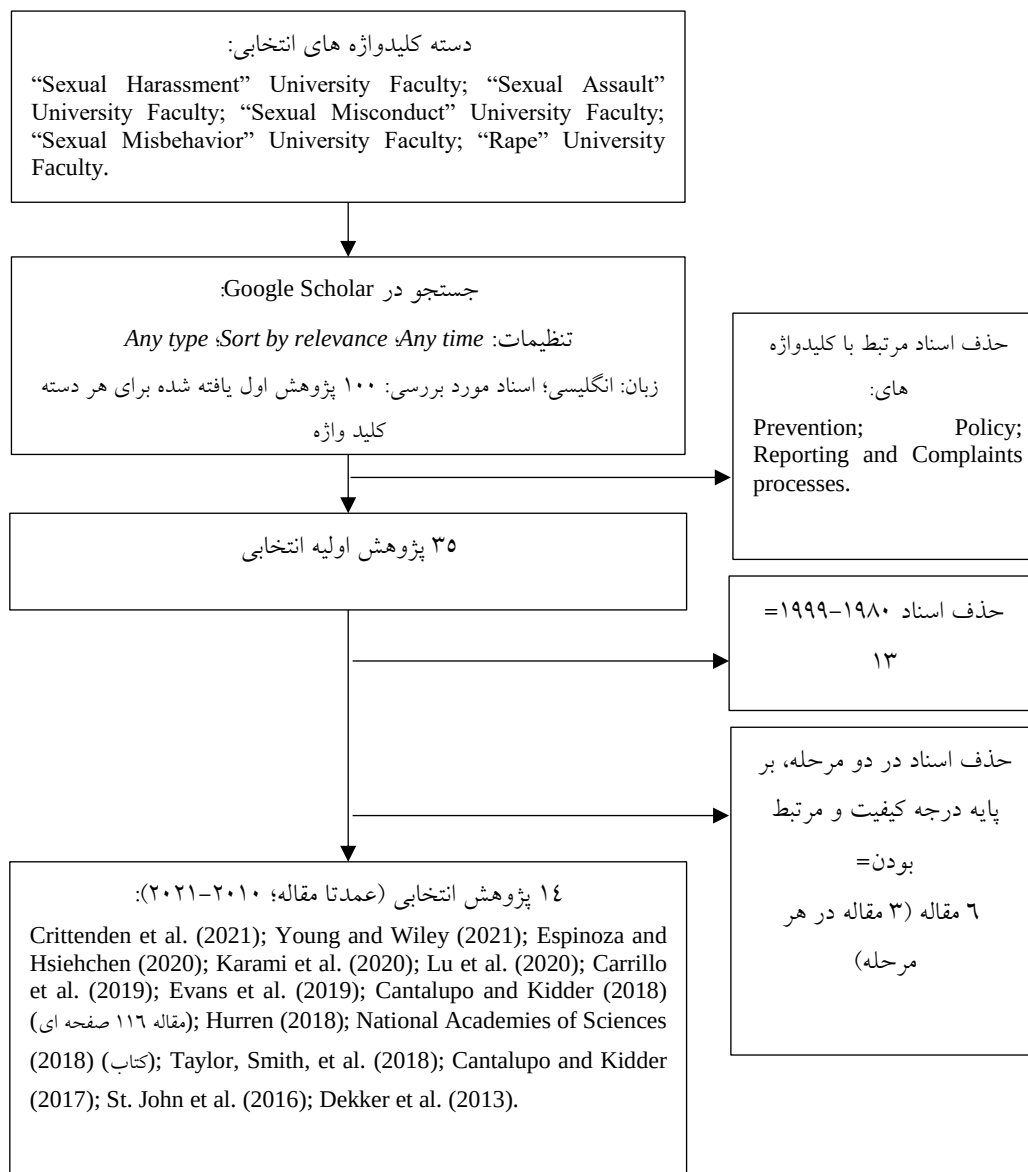
ترکیب مضمون^۱

ترکیب پژوهش^۲، با روش‌های مختلف، یافته‌های پژوهش‌های اولیه درباره یک موضوع را سازمان‌دهی، خلاصه، یکپارچه، تلفیق و مقایسه می‌نماید تا دانش را برای استفاده مناسب‌تر و آسوده‌تر تجميع نماید (Cruzes & Dyba, 2011; dos Santos & Travassos, 2020). ما از ترکیب مضمون^۳ که مبتنی است بر قواعد تحلیل مضمون^۴ (Cruzes & Dyba, 2011)، بهره بردیم و فرآیندهای نمونه‌گیری، کدگذاری، و گزارش دهی را بر اساس منابع روبرو انجام دادیم: APA (2020)، Viksveen et al. (2021)، Dyba (2011)، Timulak (2009)، Thomas and Harden (2008) و بیانیه ENTREQ برای افزایش شفافیت مطرح شده توسط Tong et al. (2012).

1. thematic synthesis
2. Research synthesis
3. Thematic synthesis
4. Thematic analysis

تحقیق حاضر بخشی از مرحله ترکیب مضمون یک پژوهش آمیخته همگرا (هم‌زمان) (Creswell & Plano Clark, 2018) سه مرحله‌ای است. مرحله ترکیب مضمون، خود شامل سه دسته سؤال اصلی پژوهش بود که یک دسته از آنها در مقاله حاضر مورد کاوش قرار گرفته است. خلاصه روش‌شناسی در اینجا ارائه شده است:

شکل ۱: فرآیند انتخاب پژوهش‌های اولیه



نمونه انتخاب شده هدفمند بود، و به دلیل تعداد زیاد اسناد نمایه شده در گوگل اسکالر^۱، هدف، رسیدن به اشباع مفهومی بود (APA, 2018; Levitt, 2018; Thomas & Harden, 2008). چهارده مطالعه اولیه انتخابی (یک کتاب، ۱۰ مقاله پژوهشی از جمله یک مقاله ۱۱۶ صفحه‌ای، ۲ مقاله مروری و یک سرمقاله)، شامل ۲۱۰۷ مشارکت‌کننده (اعضای هیئت علمی = ۶۰٫۵۱٪) بود. دوازده مطالعه در ایالات متحده، و دو مطالعه در کانادا و هلند انجام شده بودند. سه مطالعه، صرفاً بر مشارکت‌کنندگان زن متمرکز بودند. پژوهش‌های اولیه انتخابی، ۴۲۹ مورد از اتهامات رسمی مطرح شده در دادگاه و ۲۳۷۹ روایت غیررسمی از آزار جنسی را مورد مطالعه قرار داده بودند، و تعداد معدودی از آن‌ها تنها متمرکز بر گزارش‌ها و روایت‌ها درباره افراد حریم‌شکن بودند. تعداد مطالعات مربوط به آزار جنسی استاد-استاد و استاد-دانشجو، هر یک ۴ مورد، روابط توافقی استاد-دانشجو ۲ مورد، آزار جنسی ۳ مورد و تبعیض جنسیتی یک مورد بودند. رویکرد کمی و کیفی هر یک در ۳ مطالعه، آمیخته در ۲ مطالعه، و مرور سیستماتیک و مرور هر یک در سه مقاله به کار گرفته شده بودند. واحد تحلیل در ۴ مطالعه، قربانی، در یک مطالعه، فرد حریم‌شکن، در ۲ مطالعه، اسناد، در ۴ مطالعه ادراکات اساتید و دانشجویان و در یک مطالعه، رفتارهای حریم‌شکن بود.

بخش‌های پژوهش‌های انتخابی که با استفاده از نرم‌افزارهای Microsoft Excel و NVivo 10، خط به خط، با رویکردی یکپارچه (ترکیب شیوه قیاسی و استقرایی) (Cruzes & Dyba, 2011) کدگذاری شدند، عبارت‌اند از: یافته‌های ذکر شده در چکیده؛ تعاریف عملیاتی بخش روش‌شناسی؛ تمام بخش نتایج به همراه جداول و شکل‌های آن؛ بخش‌های بحث و نتیجه‌گیری؛ و کل مقالات مروری.

برای تضمین قابلیت اعتماد، مبتنی بر نظرات (Korstjens and Moser (2018)، Morse et al. و Shenton (2004)، Tong et al. (2012)، Hadi and Closs (2016) (2002)، استراتژی‌های مشاهده مداوم؛ توصیف پرمایه^۲؛ استراتژی‌های تأیید^۳؛ معیارهای بیانیه ENTREQ؛ ممیزی^۴؛ بررسی همتا^۵؛ و استفاده از دیاگرام‌ها مورد استفاده قرار گرفتند.

1. Google Scholar
2. Thick description
3. Verification strategies
4. Audit trail
5. Peer debriefing

یافته‌ها

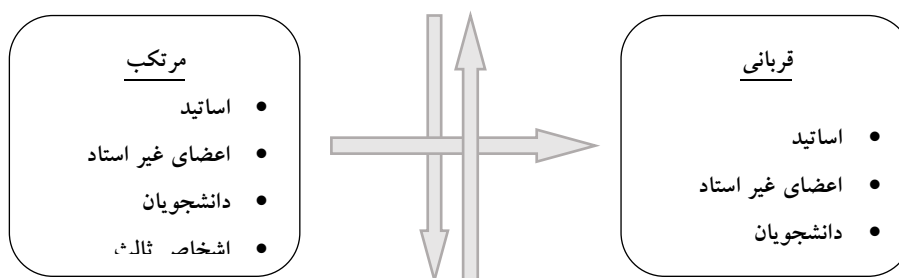
چه کسی، چه کسی را آزار جنسی می‌دهد؟

جدول ۱. افراد حریم‌شکن و قربانیان آن‌ها

افراد حریم‌شکن		
مضمون	زیر-مضمون	مصادق
	افراد ارشد	رهبران و مدیران ارشد دانشگاه/ دانشکده، دانشکده پزشکی یا بیمارستان؛ مدیران گروه‌ها؛ اعضای هیئت علمی دارای مرتبه بالاتر؛ افراد تأثیرگذار بر تصمیمات استخدام رسمی؛ و رهبران همکاری‌های علمی.
اعضای هیئت علمی	اعضای هیئت علمی عادی	اساتید عمدتاً ارشد (همچون استاد تمام‌ها و نسل‌های قدیمی‌تر اعضای هیئت علمی)؛ مشاوران دانشگاهی؛ متورها؛ دارندگان پژوهانه‌ها؛ افراد متخصص بسیار شناخته‌شده؛ مدرسان حق‌التدریس.
	همکاران، مشارکت‌کنندگان، و مشارکت‌کنندگان، و همتایان	همکاران، مشارکت‌کنندگان، و همتایان که اغلب به دلیل تعامل بیشتر و تعداد بیشتر، بیش از افراد مافوق، مرتکب آزار جنسی می‌شوند (National Academies of Sciences, 2018).
غیر عضو هیئت علمی	—	کارکنان دفتری؛ مربیان؛ مدیران غیر هیئت علمی؛ پزشکان پردیس؛ روحانیون؛ پزشکان مشاور/ پذیرش/ رزیدنت، کارکنان پرستاری و کارکنان خدمات فوریت‌های پزشکی در دانشکده‌های پزشکی؛ و کارمندان سازمان‌های ملی.
دانشجویان	—	دانشجویان تحصیلات تکمیلی، فوق دکتري، کارآموزان و همکار دانشجویان.
افراد شخص ثالث	—	افرادی که یا رفتار آزارگرانه آنها توسط اعضای هیئت علمی/کارکنان ممکن شده باشد (Cantalupo & Kidder, 2018) یا افرادی مانند بیماران و خانواده‌های آنها در دانشکده پزشکی که مرتکب آزار جنسی می‌شوند (Vaughn, 2002).
قربانیان		
مضمون	زیر-مضمون	مصادق
اعضای هیئت علمی	در جایگاه‌های زیردست (عمدتاً زن) اساتید ارشد	مانند اعضای هیئت علمی پیش از استخدام رسمی/ با سابقه کمتر/ جدیدتر؛ اساتید حق‌التدریس، و همچنین، اساتید ارشد.
غیر عضو هیئت علمی	—	کارکنان زیردست

پژوهشگران در شروع مسیر کاری خود؛ دانشجویان تحصیلات تکمیلی و کارشناسی (به‌ویژه افراد جوان‌تر)؛ دانشجویان فوق دکتری؛ دانشجویانی که در نقاط مختلف طیف جنسیتی شناسایی می‌شوند، اما اکثراً زن یا ترا-جنسیتی / با گرایش متفاوت و به‌ندرت مرد هستند؛ اقلیت‌های نژادی؛ رزیدنت‌ها در دانشکده‌های پزشکی؛ کارآموزان؛ دانشجویان سال اول یا بین‌المللی؛ دانشجویان تحصیلات تکمیلی بیش از کارشناسی؛ و دانشجویان پزشکی و مهندسی بیش از رشته‌های غیر STEM (غیر علوم، فناوری، مهندسی و ریاضی).

شکل ۲: پویایی‌های قدرت اجتماعی-سازمانی جنسیتی شده میان فرد حریم‌شکن و قربانی آزار جنسی در آموزش عالی



ویژگی‌هایی که مرتکبین آزار جنسی از خود نشان می‌دهند.

جدول ۲. ویژگی‌های افراد حریم‌شکن و انگیزه‌های آن‌ها

مضمون	زیر-مضمون	مصادیق
مرد بودن (بیش از مؤنث بودن)	که مردان بسیار بیش از زنان مرتکب آزار جنسی می‌شوند (Hurren, 2018; National Academies of Sciences, 2018) و حدود ۹۸٪ از اعضای هیئت علمی متهم شده به آزار جنسی در ۱۹۸۲-۲۰۱۹ در مؤسسات آموزش عالی ایالات متحده نیز مرد بوده‌اند (Espinoza & Hsiehchen, 2020).	مرد بودن (بیش از مؤنث بودن)
رفتارهای قلدرانه و مرعوب‌کننده	رفتارهای ایجادکننده «فرهنگ ترس» (National Academies of Sciences, 2018)	رفتارهای قلدرانه و مرعوب‌کننده

ویژگی‌های فرد حریم‌شکن		
مضمون	زیر-مضمون	مصادق
نسبت به قربانیان/ نظاره گران		
ویژگی‌های روان‌شناختی خاص	گرایش‌ها و تمایلات روانی خاص که خطر ارتکاب آزارهای مختلف را افزایش می‌دهد	
روشمند بودن	داشتن روش‌های استاندارد برای هدف قرار دادن قربانیان	
قدرت	قدرت بر قربانی	قدرت و اختیار بر قربانیان و دستاوردهای تحصیلی/ شغلی آنها، یا استفاده از قدرت قهری
	قدرت در سازمان	افراد مرتکب، معمولاً نقش‌های قدرتمندی را در سازمان ایفا می‌نمایند مانند تصمیم برای استخدام رسمی، هدایت همکاری‌های علمی و مأموریت در سازمان‌های ملی (National Academies of Sciences, 2018)
	ارشد بودن	ارشدیت و مرتبه بالاتر
	سوپر استار بودن	دارای نام‌های بزرگ و یا دارای پژوهانه بودن
	کاریزماتیک بودن	شخصیت و قدرت کاریزماتیک داشتن
استخدام رسمی	بهره بردن از آسیب‌ناپذیری وضعیت استخدام رسمی یا هیئت‌علمی آزمایشی بودن	
باقی ماندن در آموزش عالی پس از ارتکاب آزار جنسی	جابجا شدن در مؤسسات دانشگاهی (به دلیل عدم دسترسی به گزارش‌ها)، یا ماندن در همان مؤسسه پس از ارتکاب آزار جنسی	
آزار زنجیره‌ای و مکرر	هدف قرار دادن چندین قربانی در طول چندین سال	
تمسک به مفهوم آزادی	دستاویز قراردادن آزادی بیان/ آزادی دانشگاهی	
نگرش‌های حریم‌شکن	تبعیض‌گری و زن‌ستیزی	داشتن نگرش‌های تبعیض‌گر جنسی/ زن‌ستیزانه و یا سایر نگرش‌های تبعیض‌آمیز، و نیز بی‌احترامی به زنان
	باور نداشتن به تفاوت‌های قدرت استاد-دانشجو	میان آزار جنسی و روابط جنسی توافقی با دانشجویان، تفاوت قائل شده و وارد چنین روابطی می‌شوند.
	آزارگری درونی شده	داشتن رفتار آزارگرانه جنسی درونی شده و انجام خودکار آن
	احساس مصونیت	اعتماد بیش از حد به داشتن مصونیت از مجازات و پنهان نکردن رفتار نادرست خود یا اظهارنظر عمومی در مورد آن

ویژگی‌های فرد حریم‌شکن		
مضمون	زیر-مضمون	مصادق
	مقاومت در برابر تغییر	مقاومت فردی در برابر تغییر، در آزارگر و نیز سایر کارکنان (مرد) که محیطی ایجاد نموده‌اند که تحمل‌گر آزار است (National Academies of Sciences, 2018)
	دانشگاه به‌عنوان «سوپرمارکت جنسی»	در نظر گرفتن دانشگاه به‌عنوان یک «سوپرمارکت جنسی» (Karami et al., 2020) و بهره‌برداری از دانشجویان برای نفع خصوصی خود
انگیزه حریم‌شکنی		
مضمون	زیر-مضمون	مصادق
	حفظ قدرت و کنترل	ایجاد تسلط بر قربانی (نه به دلیل امیال جنسی) به‌ویژه بین یک حریم‌شکن مرد و یک قربانی زن
	مقابله با تهدید قدرت	مقابله با یک تهدید برای منافع اعضای گروه هژمونیک، به‌ویژه زمانی که قربانی، فردی موفق تلقی شود
اعمال قدرت	مقابله با غیرخودی	رویارویی با زنان به‌عنوان فرد مزاحم و بیرونی
	اعلان تسلط یک فرد در اقلیت	اعلان تسلط یک فرد در اقلیت (به‌ویژه یک زن) برای ورود یا حفظ موقعیت خود در گروه همکاران و مافوق (معمولاً مرد)
	تقابل با ویژگی‌های غیرمتمعارف قربانی	مقابله با گرایش جنسی غیرمتمعارف قربانی

ویژگی‌هایی که قربانیان آزار جنسی از خود نشان می‌دهند.

جدول ۳. ویژگی‌های قربانیان

مضمون	مصادق
جنسیت قربانی	زنان و افراد با گرایش‌های جنسی متفاوت بیش از مردان، آزار جنسی را تجربه می‌کنند.
رشته و مقطع تحصیلی	رشته و مقطع تحصیلی بر نرخ آزار جنسی توسط اعضای هیئت‌علمی و کارکنان، اثر دارند.
سن قربانی	سن قربانیان می‌تواند بر احتمال تجربه بیشتر آزار جنسی در میان افراد با سابقه کار بیشتر و نیز افراد جوان‌تر اثرگذار باشد (Lu et al., 2020). از نظر اساتید، روابط جنسی توافقی و رضایتمندانه میان استادان و دانشجویان تحصیلات تکمیلی به نسبت دانشجویان کارشناسی، قابل‌قبول‌تر تلقی می‌شود (Carrillo et al., 2019; Crittenden et al., 2021).

مضمون	مصادق
تقاطع پذیری	تقاطع پذیری، در موقعیت‌های قدرت بر دیگران ^۱ ، برخی گروه‌ها را در مقابل آزار جنسی آسیب‌پذیرتر می‌سازد (Hurren, 2018; Young & Wiley, 2021).
عدم توازن قدرت	قدرت نامتوازن و میزان بالای وابستگی دانشجویان به اساتید.
زیردست بودن	اعضای هیئت‌علمی در جایگاه‌های زیردست
دستیابی و موفقیت	موفقیت زنان در سازمان‌های مرد-غالب، منافع بخشی از گروه هژمونیک را به خطر می‌اندازد و از این‌روی، آزار و رفتارهای تبعیض‌آمیز و گرفتن فرصت‌ها بر علیه آن‌ها در راستای حفظ کنترل هژمونیک صورت می‌گیرد (Taylor, Smith, et al., 2018).
مداومت آزار	آزار مانند شیء انگاری، در طول دوران شغل در زندگی کاری برخی از زنان وجود دارد و بر اساس وضعیت ارتباطی و تأهل، سن، و یا گرایش جنس قربانی محدود نمی‌شود (Taylor, Smith, et al., 2018).

قربانی: پس از قربانی شدن

جدول ۴. عواقب آزار جنسی برای قربانی

مضمون	مصادق
خسارات آزار جنسی	انعکاس‌های احساسی فسخ قرارداد کاری یک استاد هیئت‌علمی اغلب از شخص او بسیار فراتر می‌رود (Cantalupo & Kidder, 2017). معمولاً آزارگران جنسی با عواقبی روبرو نمی‌شوند و اگر هم روبرو شوند، بسیار اندک است و تقریباً همواره، این قربانی است که گزاف‌ترین هزینه را برای آزار می‌پردازد (Karami et al., 2020). زیان نفر اول ^۲ ، اشاره به این دارد که تخلفات یک آزارگر مکرر، ممکن است به چالش کشیده نشود چراکه کسی مایل نیست اولین (و به‌طور بالقوه تنها) شاکی باشد (Cantalupo & Kidder, 2018) چون ممکن است انتقام‌جویی و یا دیگر نتایج منفی برای زندگی فردی و حرفه‌ای او داشته باشد (National Academies of Sciences, 2018).
اجتناب از آزارگر/ آزار	اجتناب به‌عنوان یک استراتژی پاسخ در سطوح فردی و سازمانی در مقابل آزار جنسی (Hurren, 2018).
عدم گزارش دهی	بسیاری از قربانیان، آزار جنسی را گزارش نمی‌کنند.

1. Power over situations
2. First-mover disadvantage

مضمون	مصادق
استفاده از روش‌های غیررسمی مقابله، که به قربانی، فرصت ارائه شاهد و گواه نمی‌دهند، از او محافظت نمی‌کند و معمولاً به نفع آزارگر هستند (Young & Wiley, 2021).	غیررسمی مقابله
خودسرزنشگری ^۱	خودسرزنشگری برخی از قربانیان آزار جنسی (National Academies of Sciences, 2018).
غیرمعمول دانستن تجربه آزار جنسی	بسیاری از قربانیان می‌پندارند که تجربه‌های ایشان، غیرمعمول و استثنائی است، درحالی‌که درواقع، این‌گونه نیست (Taylor, Smith, et al., 2018).

بحث و نتیجه‌گیری

دانشگاه نزدیک به یک هزاره است که یک نهاد مرد-غالب (Hawkesworth, 2020) و در کنترل مردان است و زنان، سهمی قابل اغماض در آن ایفا می‌نمایند (Taghavian & Taheri, 2021). رهبران دانشگاهی مرد به دلیل نداشتن حساسیت جنسیتی، وجود روابط قدرت/ارزش و لابی‌های مردانه و ارزش‌های فرهنگی مردسالارانه مبتنی بر نگرش «مرد نیاز است و زن ناز»، و نیز برابر دانستن حفظ استاد آزارگر با حفظ قدرت و اعتبار دانشگاه، در برابر آزار جنسی سکوت کرده (کشاورز و همکاران، ۱۴۰۱) و بی‌کشی خود را در راستای مصلحت مؤسسه، حفظ آزادی دانشگاهی و آیین دادرسی قانونی، و نگرانی نسبت به حمایت از همه گروه‌های محروم و حقوق متهمان توجیه می‌نمایند (Hawkesworth, 2020).

پویایی‌های قدرت جنسیتی شده، همان‌گونه که پژوهش ما نشان می‌دهد، در ویژگی‌ها و انگیزه‌های فرد حریم‌شکن و ویژگی‌های افزایش‌دهنده احتمال قربانی‌سازی فرد قربانی، بارز هستند. فرد حریم‌شکن، دارای قدرت در سازمان و قدرت بر قربانی است و به دنبال اعمال این قدرت است و قربانی، به دلیل تفاوت‌های قدرت جنسیتی شده تشدید شده به واسطه تقاطع پذیری، بیشتر در معرض آزار جنسی است. همین پویایی‌های قدرت سبب می‌شوند که قربانی نتواند پاسخ مناسبی در مقابل آزار داشته باشد. یافته‌های حاصل از پژوهش‌های انتخابی، منطبق است بر یافته‌های کشاورز و همکاران (۱۴۰۱) که نشان دادند آزار در محیط دانشگاه منجر به سکوت قربانی، شکایت نافرجام، سرخوردگی از دانشگاه، احساس ناامنی و اضطراب، و فروریختن باورها می‌شود و نیز هم‌راستا با یافته‌های صادقی فسایی و لاریجانی (۱۳۹۲) که دریافتند زنان به دلیل مقصر پنداشته شدن، خجالت، سرخوردگی، ترس از تهدید،

1. Self-blaming

بروز مشکلات خانوادگی و عدم اعتماد به دستگاه‌های قانونی، در مقابل آزار در محیط کار، دست به سکوت و پنهان کاری می‌زنند.

پژوهش‌های انتخابی نشان می‌دهند که حریم‌شکنان بیشتر مرد هستند و قربانی آن‌ها زنان و افراد زیردست و در اقلیت، که مؤکد این نکته است که پویایی‌های قدرت جنسیتی سنتی، همچنان به نفع مردان عمل می‌نمایند و علیرغم رشد تعداد زنان در زمینه‌های حرفه‌ای، قربانی آزار شدن زنان و نیز اقلیت‌ها همچنان پابرجا است (Byerley et al., 2022). همان‌طور که پژوهش‌های پیشین بیان داشته‌اند (Cole, 2020; Tinkler & Zhao, 2020; Wood et al., 2021; Byerley et al., 2022; Zacchia & Zuazu, 2023) یافته‌های پژوهش ما نیز اهمیت تقاطع پذیری ویژگی‌های قربانی را در تشدید قربانی سازی او مورد تأکید قرار می‌دهد. یافته‌های ما نشان می‌دهد که آزار جنسی، تجربه‌ای منحصر به افراد و شرایط خاص نیست و می‌تواند در طول دوران کاری، تحصیل و زندگی برخی افراد به‌ویژه زنان مداوم داشته باشد. تجربه مداوم زنان از آزار در محیط‌های درون و بیرون دانشگاه، به دانشجویان زن القاء می‌نماید که آزارگر بودن مردان (اساتید، کارکنان و همکلاسی‌ها) پیش فرضی بدیهی، و امری همیشگی، طبیعی و غیرقابل تغییر است (کشاورز و همکاران، ۱۴۰۱).

رهبران آموزش عالی با درک بهتر عدم توازن‌های قدرت موجود ذاتی در دانشگاه و در روابط استاد-دانشجو و استاد-استاد/کارمند (St. John et al., 2016; Cantalupo & Kidder, 2018; Young & Wiley, 2021) و درک اثرات تقاطع پذیری در موقعیت‌های قدرت بر دیگران (Hurren, 2018; Young & Wiley, 2021) می‌توانند شرایط مستعد کننده آزار جنسی در دانشگاه‌ها را تقلیل دهند. ضروری است رهبران به این نکته توجه نمایند که تمایل به تبعیض و آزار جنسی در طول دوره‌های رکود اقتصادی و بیکاری افزایش می‌یابد و می‌تواند تفکیک جنسیتی (عمودی و افقی) در بازار کار و شکاف‌های دستمزد جنسیتی را افزایش دهد (Zacchia & Zuazu, 2023). آزار جنسی سبب می‌شود که زنان از دنبال کردن شغل‌های غیر سنتی منصرف شوند و از این‌روی، تفکیک جنسیتی در نیروی کار مؤسسات مرد-غالب تقویت شده و امتیاز، قدرت نامتناسب، و دستمزد بالای مردان تداوم می‌یابد (Hawkesworth, 2020). در نتیجه، برای افزایش نسبت زنان در موقعیت‌های رهبری، نیاز است تا آزار جنسی کاهش یابد (Tinkler & Zhao, 2020).

همان‌طور که یافته‌های این پژوهش نیز نشان می‌دهد، آزار جنسی، پدیده‌ای شایع و کمتر گزارش شده است (McDonald & Charlesworth, 2016) و ضروری است رهبران دانشگاه گزارش‌های مربوط به آن را بسیار جدی گرفته و آزارگران را شناسایی و مجازات نمایند (Cantalupo & Kidder, 2017). پاسخ‌ها و سیاست‌های مؤثر برای جلوگیری از آزار جنسی باید پویایی‌های قدرت جنسیتی موجود، و نقش‌ها و روابط جنسیتی نابرابر را موردتوجه قرار دهند (Tinkler & Zhao, 2020; Zacchia & Zuazu, 2023) و روابط قدرت غیرمتقارن که سوءاستفاده‌های جنسی از کارکنان را ممکن می‌سازند، باید در قانون، به‌عنوان شکلی از تبعیض جنسی مدنظر قرار گیرند (Hawkesworth, 2020). درعین‌حال، جوسازمانی کاهش‌دهنده سوءاستفاده از قدرت، احتمال تجربه آزار جنسی را نیز کاهش می‌دهد (Tinkler & Zhao, 2020). مردان، خود می‌توانند بخشی از راه‌حل باشند و در مقابل آزار جنسی علیه خود ایستاده و نیز به‌طور معمول‌تر، مانع آزار جنسی همکاران زن خود توسط سایر همکاران مرد و یا اشخاص ثالث شوند (Farkas et al., 2020).

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر، با پرداختن به موضوع کمتر مطالعه شده حریم‌شکنی دانشگاهی جنسی اعضای هیئت‌علمی، به دنبال ایجاد آگاهی و درک بیشتر از این پدیده و پویایی‌های قدرت پنهان در پس آن است. یافته‌های پژوهش حاضر، ویژگی‌های آزارگران جنسی و قربانیان آنها را در بستر پویایی‌های قدرت جنسیتی شده تفسیر نموده است. سیاست‌گذاران، قانون‌گذاران و رهبران دانشگاهی می‌توانند با بهره‌گیری از این یافته‌ها، درک بهتر و گسترده‌تری از پدیده آزار جنسی توسط اعضای هیئت‌علمی، و ویژگی‌های افراد حریم‌شکن و قربانیان آنها کسب نموده و با درک پویایی‌های قدرت جنسیتی شده، زمینه‌هایی را که نیاز به اقدام فوری یا بازنگری دارند، تشخیص دهند.

تفاوت‌های قدرت جنسیتی شده در هر فرهنگی، به شکلی خاص نمود می‌یابند. درنتیجه، رهبران دانشگاه‌های کشور در به‌کارگیری یافته‌های پژوهش حاضر، باید عوامل فرهنگی بومی اثرگذار بر تفاوت‌های قدرت جنسیتی شده، مانند احترام به حریم روابط جنسیتی (تقویان و همکاران، ۱۳۹۷)؛ (Taghavian & Taheri Kia, 2021) را مدنظر قرار دهند. درعین‌حال، سیاست‌ها و آموزش‌ها علیه آزار جنسی علاوه بر تفاوت‌های قدرت جنسیتی

شده، باید ویژگی‌ها و انگیزه‌های آزارگران و نیز تقاطع پذیری ویژگی‌های قربانیان را مدنظر قرار دهند.

پژوهش حاضر، محدود است به تعداد و ماهیت پژوهش‌های اولیه انتخاب شده و نیز ویژگی‌های فرهنگی جوامعی که مطالعات اولیه در آنها انجام شده است. اکثر این مطالعات در ایالات متحده انجام شده‌اند، و نزدیک به نیمی از آنها، مرور بر پدیده آزار جنسی داشته‌اند و فقط یک مقاله، فرد حریم‌شکن را از گذر اسناد موجود، به عنوان واحد تحلیل انتخاب کرده است.

باتوجه به محدودیت‌های فوق، پیشنهاد می‌شود پژوهشگران، به تحقیق درباره افراد حریم‌شکن و قربانیان آنها در دانشگاه‌ها بپردازند و زمینه‌های بستر ساز این رفتارها را باتوجه به پویایی‌های قدرت جنسیتی شده در فرهنگ‌های مختلف مورد کنکاش قرار دهند. همچنین، باتوجه به اینکه پژوهش‌های انجام‌شده درباره تجربه آزار جنسی مردان، اندک هستند و پژوهش تجربی درباره آزار جنسی انجام‌شده از سوی زنان، حتی بیشتر مورد غفلت واقع شده است (McDonald & Charlesworth, 2016) و نیز با عنایت به اینکه پژوهش‌های داخل کشور، صرفاً به تجربه زنان از آزار جنسی پرداخته‌اند، پیشنهاد می‌شود این دو نوع آزار در آموزش عالی و سایر نهادها مورد مطالعه قرار گیرند. پژوهش حاضر با تجمیع یافته‌های پژوهش‌های اولیه و نیز به کارگیری چارچوب نظری پویایی‌های قدرت جنسیتی شده، به شناخت و درک بهتر ویژگی‌های حریم‌شکنان جنسی و قربانیان آنها در دانشگاه، در راستای کاهش و پیشگیری از این حریم‌شکنی‌ها یاری می‌رساند.

تعارض منافع

نویسندگان هیچ گونه تعارض منافی ندارند.

مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری رشته «مدیریت آموزش عالی» دانشگاه علامه طباطبائی است.

منابع

- تقویان، ناصرالدین علی، طاهری کیا، حامد، و پورمیرغفاری، مریم السادات. (۱۳۹۷). موقعیت‌های رویارویی جنسیتی در دانشگاه و مصائب آن. *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۲۴(۲)، ۱۳۵-۱۵۹.
- رضوانی، سودابه، تنگستانی، محمدقاسم، و ادیانی راد، و سیده مهدیه. (۱۴۰۰). جایگاه حقوقی آزار مبتنی بر جنسیت در محیط کار در ایران با تأکید بر مقوله نامه شماره ۱۹۰ سازمان بین‌المللی کار. *مجلس و راهبرد*، ۲۱(۱۰۵)، ۳۳۵-۳۵۹.
- ریاحی، محمداسماعیل، و لطفی خاچکی، طاهره. (۱۳۹۵). تحلیل اجتماعی عوامل مؤثر بر میزان مورد مزاحمت خیابانی قرارگرفتن زنان و دختران (مطالعه موردی دانشجویان دختر دانشگاه مازندران). *پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی*، ۵(۲)، ۶۹-۸۸. <https://doi.org/10.22108/ssoss.2016.20956>
- شکری، کبری، و هاشمی، سید ضیاء. (۱۳۹۳). بررسی جامعه‌شناختی آزار جنسی زنان جوان. *مطالعات راهبردی ورزش و جوانان*، ۱۳(۲۴)، ۱۴۱-۱۶۶.
- صادقی فسائی، سهیلا، و لاریجانی، مهسا. (۱۳۹۲). آزار جنسی در محیط کار تهدیدی بر امنیت اجتماعی. *مجله مطالعات اجتماعی ایران*، ۷(۲)، ۸۷-۱۱۱.
- صادقی فسائی، سهیلا و رجب لاریجانی، مهسا. (۱۳۸۹). مطالعه جامعه‌شناختی آزار جنسی زنان در محیط کار. *زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)*، ۸(۳)، ۱۱۱-۱۳۴.
- عین‌خواه، فرناز و صالحی عمران، ابراهیم. (۱۴۰۲). مقایسه تحلیلی ساختار سازمانی و مدیریتی دانشگاه‌های ایرانی با سه دانشگاه برتر خارجی. *پژوهش‌های رهبری آموزشی*، ۷(۲۶)، ۶-۴۲. <https://doi.org/10.22054/jrlat.2024.74117.1660>
- کشاوری، خدیجه، شیخ‌الاسلام، فردوس، و موسوی ویایه، فاطمه. (۱۴۰۱). نگاهی جامعه‌شناختی به وقوع آزار جنسی در دانشگاه. *مسائل اجتماعی ایران*، ۱۳(۲)، ۲۸۰-۲۶۱.
- گلبری، الناز، و هدایتی آرا، عذرا. (۱۳۹۷). بررسی جرم‌شناختی آزارهای جنسی زنان در محیط‌های شغلی. *نشریه فقه، حقوق و علوم جزا*، ۸(۸)، ۱-۱۲.

References

- APA. (2020). *Journal Article Reporting Standards - Qualitative Design - Table 2*. <https://apastyle.apa.org/jars/qual-table-2.pdf>
- Berdahl, J. L. (2007). Harassment based on sex: Protecting social status in the context of gender hierarchy. *Academy of Management Review*, 32(2), 641-658. <https://doi.org/10.5465/amr.2007.24351879>
- Byerley, J. S., Dodson, N. A., St. Clair, T., Walker, V. P., & COMMITTEE ON PEDIATRIC WORKFORCE. (2022). *Creating work and learning*

- environments free of gender-based harassment in pediatric health care. *Pediatrics*, 150(3), e2022058880. <https://doi.org/10.1542/peds.2022-058880>
- Cantalupo, N. C., & Kidder, W. C. (2017). Mapping the Title IX iceberg: Sexual harassment (mostly) in graduate school by college faculty. *Journal of Legal Education*, 66(4), 850–881.
- Cantalupo, N. C., & Kidder, W. C. (2018). A systematic look at a serial problem: Sexual harassment of students by university faculty. *Utah Law Review*, 2018(3), 671–786.
- Carrillo, A., Crittenden, C., & Garland, T. (2019). Faculty perceptions of consensual sexual relationships between university faculty and students. *Journal of Academic Ethics*, 17(4), 331–343. <https://doi.org/10.1007/s10805-019-09336-2>
- Clancy, K. B., Cortina, L. M., & Kirkland, A. R. (2020). Use science to stop sexual harassment in higher education. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(37), 22614–22618. <https://doi.org/10.1073/pnas.2016164117>
- Cole, E. R. (2020). Opening doors for the insurgent. In S. Fenstermaker & A. Stewart (Eds.), *Gender, considered: Feminist reflections across the US social sciences* (pp. 9–28). Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-48501-6>
- Cortina, L. M., & Areguin, M. A. (2021). Putting people down and pushing them out: Sexual harassment in the workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 285–309. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055143>
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). *Designing and conducting mixed methods research* (3rd ed.). Sage Publications.
- Crittenden, C. A., Gimlin, A. M., Bennett, A., & Garland, T. S. (2021). Exploring faculty and students' attitudes about consensual sexual relationships and sexual harassment on college campuses. *Educational Policy*, 35(1), 41–66. <https://doi.org/10.1177/08959048211012008>
- Cruzes, D. S., & Dyba, T. (2011, September). Recommended steps for thematic synthesis in software engineering. In *2011 International Symposium on Empirical Software Engineering and Measurement* (pp. 275–284). IEEE. <https://doi.org/10.1109/ESEM.2011.36>
- Dekker, H., Snoek, J. W., Schönrock-Adema, J., van der Molen, T., & Cohen-Schotanus, J. (2013). Medical students' and teachers' perceptions of sexual misconduct in the student–teacher relationship. *Perspectives on Medical Education*, 2, 276–289. <https://doi.org/10.1007/s40037-013-0081-9>
- dos Santos, P. S. M., & Travassos, G. H. (2020). Research synthesis in software engineering. In *Contemporary empirical methods in software engineering* (pp. 443–474). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-32489-6_16
- Einkhah, F., & Salehi Omran, I. (2023). Analytical comparison of the organizational and management structure of Iranian universities with three top foreign universities. *Research on Educational Leadership and Management*, 7(26), 6–42. <https://doi.org/10.22054/jrlat.2024.74117.1660> [In Persian]
- Espinoza, M., & Hsiehchen, D. (2020). Characteristics of faculty accused of academic sexual misconduct in the biomedical and health sciences. *JAMA*, 323(15), 1503–1505. <https://doi.org/10.1001/jama.2020.1358>
- Evans, D. P., Sales, J. M., Krause, K. H., & Del Rio, C. (2019). You have to be twice as good and work twice as hard: A mixed-methods study of perceptions of sexual harassment, assault and women's leadership among female faculty at a research university in the USA. *Global Health, Epidemiology and Genomics*, 4, e6, 1–8. <https://doi.org/10.1017/gheg.2019.3>

- Farkas, A. H., Scholcoff, C., Machen, J. L., Kay, C., Nickoloff, S., Fletcher, K. E., & Jackson, J. L. (2020). The experience of male physicians with sexual and gender-based harassment: A qualitative study. *Journal of General Internal Medicine*, 35(8), 2383–2388. <https://doi.org/10.1007/s11606-020-05695-4>
- Ferris, K., & Stein, J. (2018). *The real world: An introduction to sociology* (6th ed.). W. W. Norton & Company.
- Fortney, S., & Morris, T. (2021). Eyes wide shut: Using accreditation regulation to address the "pass-the-harasser" problem in higher education. *California Law Review Online*, 12, 43–62.
- Golbari, E., & Hedayati Ara, A. (2017). Criminological investigation of sexual harassment of women in work environments. *Journal of Jurisprudence, Law and Criminal Sciences*, (8), 1–12. [In Persian]
- Hadi, M. A., & Closs, S. J. (2016). Ensuring rigour and trustworthiness of qualitative research in clinical pharmacy. *International Journal of Clinical Pharmacy*, 38(3), 641–646. <https://doi.org/10.1007/s11096-015-0237-6>
- Hawkesworth, M. (2020). Theorizing gender power and gendered institutions: Sexual harassment and resistance to feminist activism. In S. Fenstermaker & A. Stewart (Eds.), *Gender, considered: Feminist reflections across the US social sciences* (pp. 77–105). Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-48501-6>
- Herington, M. J., & van de Fliert, E. (2018). Positive deviance in theory and practice: A conceptual review. *Deviant Behavior*, 39(5), 664–678. <https://doi.org/10.1080/01639625.2017.1286194>
- Hervías Parejo, V. (2023). Sexual and sexist violence in the universities of southern Spain. *Journal of Interpersonal Violence*, 38(11-12), 7485–7509. <https://doi.org/10.1177/08862605221145716>
- Holland, K. J., Rabelo, V. C., Gustafson, A. M., Seabrook, R. C., & Cortina, L. M. (2016). Sexual harassment against men: Examining the roles of feminist activism, sexuality, and organizational context. *Psychology of Men & Masculinity*, 17(1), 17–29. <https://doi.org/10.1037/a0039151>
- Hurren, W. (2018). Call it by its name: A partial glossary about sexual harassment for faculty members. *McGill Journal of Education*, 53(3), 629–645. <https://doi.org/10.7202/1058427ar>
- Karami, A., White, C. N., Ford, K., Swan, S., & Spinel, M. Y. (2020). Unwanted advances in higher education: Uncovering sexual harassment experiences in academia with text mining. *Information Processing & Management*, 57(2), Article 102167. <https://doi.org/10.1016/j.ipm.2019.102167>
- Katuna, B. (2019). Gender and leadership in higher education. In *Degendering leadership in higher education* (Great Debates in Higher Education, pp. 109–147). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/978-1-83867-130-320191005>
- Keshavarz, K., Shikholeslam, F., & Moosavi Viayeh, F. (2023). Sexual harassment in the university: A sociological perspective. *Social Problems of Iran*, 13(2), 261–280. [In Persian]
- Kipāne, A. (2018, November). Criminological characteristics of sexual violence. In *SHS Web of Conferences: International Conference of Society, Health, Welfare*, 2016 (Vol. 51, Article 01002). EDP Sciences. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20185101002>
- Kirkner, A. C., Lorenz, K., & Mazar, L. (2022). Faculty and staff reporting & disclosure of sexual harassment in higher education. *Gender and Education*, 34(2), 199–215. <https://doi.org/10.1080/09540253.2021.1944995>

- Korstjens, I., & Moser, A. (2018). Series: Practical guidance to qualitative research. Part 4: Trustworthiness and publishing. *European Journal of General Practice*, 24(1), 120–124. <https://doi.org/10.1080/13814788.2017.1375092>
- Latcheva, R. (2017). Sexual harassment in the European Union: A pervasive but still hidden form of gender-based violence. *Journal of Interpersonal Violence*, 32(12), 1821–1852. <https://doi.org/10.1177/0886260517698948>
- Levitt, H. M. (2018). How to conduct a qualitative meta-analysis: Tailoring methods to enhance methodological integrity. *Psychotherapy Research*, 28(3), 1–12. <https://doi.org/10.1080/10503307.2018.1447707>
- Lu, D. W., Lall, M. D., Mitzman, J., Heron, S., Pierce, A., Hartman, N. D., & Strout, T. D. (2020). #MeToo in EM: A multicenter survey of academic emergency medicine faculty on their experiences with gender discrimination and sexual harassment. *Western Journal of Emergency Medicine*, 21(2), 252–260. <https://doi.org/10.5811/westjem.2019.11.44998>
- Maito, D. C., Panuncio-Pinto, M. P., & Vieira, E. M. (2021). Violence against women at the university: Sexual violence highlighted. *JSM Sexual Medicine*, 5(1), Article 1068.
- McDonald, P., & Charlesworth, S. (2016). Workplace sexual harassment at the margins. *Work, Employment and Society*, 30(1), 118–134. <https://doi.org/10.1177/0950017014564615>
- McLaughlin, H., Uggen, C., & Blackstone, A. (2012). Sexual harassment, workplace authority, and the paradox of power. *American Sociological Review*, 77(4), 625–647. <https://doi.org/10.1177/0003122412451728>
- Mellon, R. C. (2013). On the motivation of quid pro quo sexual harassment in men: Relation to masculine gender role stress. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(11), 2287–2296. <https://doi.org/10.1111/jasp.12178>
- Meraji Oskuie, S., Abbaspour, A., Delavar, A., & Toloie Eshlaghy, A. (2023). A perceived causal relations model for social control of academic transgressions among faculty members. *International Journal of Ethics and Society*, 5(3), 27–40.
- Meraji Oskuie, S., Abbaspour, A., Delavar, A., & Toloie Eshlaghy, A. (in press). Name it to tame it: A thematic synthesis of sexual academic transgressions among faculty members. *Journal of Higher Education Policy and Leadership Studies*.
- Miner-Rubino, K., & Cortina, L. M. (2004). Working in a context of hostility toward women: Implications for employees' well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(2), 107–122. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.9.2.107>
- Morris, E. W. (2011). Bridging the gap: 'Doing gender', 'hegemonic masculinity', and the educational troubles of boys. *Sociology Compass*, 5(1), 92–103. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9020.2010.00351.x>
- Morse, J. M., Barrett, M., Mayan, M., Olson, K., & Spiers, J. (2002). Verification strategies for establishing reliability and validity in qualitative research. *International Journal of Qualitative Methods*, 1(2), 13–22. <https://doi.org/10.1177/160940690200100202>
- National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. (2018). *Sexual harassment of women: Climate, culture, and consequences in academic sciences, engineering, and medicine*. The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/24994>
- O'Callaghan, E., Shepp, V., Kirkner, A., & Lorenz, K. (2022). Sexual harassment in the academy: Harnessing the growing labor movement in higher education to address sexual harassment against graduate workers. *Violence Against Women*, 28(12-13), 3266–3288. <https://doi.org/10.1177/10778012221079380>

- O'Connor, P., Hodgins, M., Woods, D. R., Wallwaey, E., Palmen, R., Van Den Brink, M., & Schmidt, E. K. (2021). Organisational characteristics that facilitate gender-based violence and harassment in higher education? *Administrative Sciences*, 11(4), Article 138. <https://doi.org/10.3390/admsci11040138>
- Rao, A. (2016). Challenging patriarchy to build workplace gender equality. *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, (2), 1–25.
- Rezvani, S., Tangestani, M. G., & Adyani Rad, S. M. (2021). A legal review of gender-based harassment in the workplace by looking at Convention No. 190 of the International Labor Organization. *MAJLIS & RAHBORD*, 28(105), 335–359. [In Persian]
- Riahi, M. E., & Lotfi khachaki, T. (2016). Social analysis of the influencing factors on the experiencing street harassment by female students of University of Mazandaran. *Strategic Research on Social Problems*, 5(2), 69–88. <https://doi.org/10.22108/ssoss.2016.20956> [In Persian]
- Rihal, C. S., Baker, N. A., Bunkers, B. E., Buskirk, S. J., Caviness, J. N., Collins, E. A., & Noseworthy, J. H. (2020). Addressing sexual harassment in the #MeToo era: An institutional approach. *Mayo Clinic Proceedings*, 95(4), 749–757. <https://doi.org/10.1016/j.mayocp.2019.12.017>
- Rissi, V., Monteiro, J. K., Ceconello, W. W., & Moraes, E. G. D. (2016). Psychological interventions against workplace mobbing. *Temas em Psicologia*, 24(1), 339–352. <https://doi.org/10.9788/TP2016.1-23>
- Sadeghi Fasaee, S., & Larijani, M. (2013). Sexual harassment in the workplace: A threat to social security. *Journal of Iranian Social Studies*, 7(2), 87–111. [In Persian]
- Sadeghi, S., & Rajablarjane, M. (2010). Sociological analysis of sexual harassment against women in workplace. *Woman in Development & Politics*, 8(3), 111–134. [In Persian]
- Shenton, A. K. (2004). Strategies for ensuring trustworthiness in qualitative research projects. *Education for Information*, 22(2), 63–75. <https://doi.org/10.3233/EFI-2004-22201>
- Shields, S. A. (2020). From "gender difference" to "doing gender" to "gender and structural power" in psychological science. In S. Fenstermaker & A. Stewart (Eds.), *Gender, considered: Feminist reflections across the US social sciences* (pp. 333–361). Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-48501-6>
- Shokri, C., & Hashemi, S. Z. (2014). A social approach to young women's experience of sexual harassment (verbal-behavior). *Strategic Studies on Youth and Sports*, 13(24), 141–166. [In Persian]
- St. John, K., Riggs, E., & Mogk, D. (2016). Sexual harassment in the sciences: A call to geoscience faculty and researchers to respond. *Journal of Geoscience Education*, 64(4), 255–257. <https://doi.org/10.5408/1089-9995-64.4.255>
- Taghavian, N., & Taheri Kia, H. (2021). Sexual and gender oppression situations at Iranian universities. *Iranian Journal of Educational Sociology*, 4(3), 232–244.
- Taghavian, N., Taherikia, H., & Poormirghaffari, M. (2023). The gender encountering situations in the university and their miseries. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 24(2), 135–159. [In Persian]
- Taylor, E. A., Hardin, R., & Rode, C. R. (2018a). Contrapower harassment in the sport management classroom. *NASPA Journal About Women in Higher Education*, 11(1), 17–32. <https://doi.org/10.1080/19407882.2017.1387028>
- Taylor, E. A., Smith, A. B., Welch, N. M., & Hardin, R. (2018b). "You should be flattered!": Female sport management faculty experiences of sexual

- harassment and sexism. *Women in Sport and Physical Activity Journal*, 26(1), 43–53. <https://doi.org/10.1123/wspaj.2017-0026>
- Thomas, J., & Harden, A. (2008). Methods for the thematic synthesis of qualitative research in systematic reviews. *BMC Medical Research Methodology*, 8(1), Article 45. <https://doi.org/10.1186/1471-2288-8-45>
- Timulak, L. (2009). Meta-analysis of qualitative studies: A tool for reviewing qualitative research findings in psychotherapy. *Psychotherapy Research*, 19(4-5), 591–600. <https://doi.org/10.1080/10503300802477989>
- Tinkler, J. E., & Zhao, J. (2020). The sexual harassment of federal employees: Gender, leadership status, and organizational tolerance for abuses of power. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 30(3), 349–364. <https://doi.org/10.1093/jopart/muz037>
- Tong, A., Flemming, K., McInnes, E., Oliver, S., & Craig, J. (2012). Enhancing transparency in reporting the synthesis of qualitative research: ENTREQ. *BMC Medical Research Methodology*, 12(1), Article 181. <https://doi.org/10.1186/1471-2288-12-181>
- Vaughn, L. B. (2002). The customer is always right... Not—Employer liability for third party sexual harassment. *Michigan Journal of Gender & Law*, 9, 1–90.
- Viksveen, P., Bjønness, S. E., Cardenas, N. E., Game, J. R., Berg, S. H., Salamonsen, A., & Aase, K. (2021). User involvement in adolescents' mental healthcare: A systematic review. *European Child & Adolescent Psychiatry*, 30, 1–24. <https://doi.org/10.1007/s00787-021-01804-8>
- Wang, Y. (2020). *How does industry gender ratio affect workplace sexual assault against women? A panel analysis in Canada* [Master's thesis, University of Ottawa]. uO Research. https://ruor.uottawa.ca/bitstream/10393/40493/1/WANG%2C%20Yi_20201%20-%20WEB.pdf
- Wood, L., Hoefer, S., Kammer-Kerwick, M., Parra-Cardona, J. R., & Busch-Armendariz, N. (2021). Sexual harassment at institutions of higher education: Prevalence, risk, and extent. *Journal of Interpersonal Violence*, 36(9-10), 4520–4544. <https://doi.org/10.1177/0886260518801760>
- Yarrow, E. (2021). Knowledge hustlers: Gendered micro-politics and networking in UK universities. *British Educational Research Journal*, 47(3), 579–598. <https://doi.org/10.1002/berj.3671>
- York, D. (2022). *Mobbing at work: Psychological assault, causes, consequences, rights and support*. Daniel York. <https://books.google.com/books?id=VbBcEAAQBAJ>
- Young, S. L., & Wiley, K. K. (2021). Erased: Why faculty sexual misconduct is prevalent and how we could prevent it. *Journal of Public Affairs Education*, 27(3), 276–300. <https://doi.org/10.1080/15236803.2021.1885973>
- Zacchia, G., & Zuazu, I. (2023). *The wage effect of workplace sexual harassment: Evidence for women in Europe* (Institute for New Economic Thinking Working Paper Series No. 205). Institute for New Economic Thinking. <https://doi.org/10.36687/inetwp205>