

موانع تحرک اجتماعی و تأثیرات آن در تحرک شغلی کارکنان سازمان‌های دولتی و پیامدهای آن

حمید تنکابنی*

چکیده

امکان‌گذار آزادانه افراد و گروه‌ها از منزلتی به منزلتی دیگر در جامعه، که دانشمندان حوزه علوم اجتماعی آن را «تحرک اجتماعی» نامیده‌اند، و امکان ارتقای کارکنان سازمان‌ها و نهادها به موقعیت، مرتبه، و منصب بالاتر، که اندیشمندان حوزه دانش مدیریت آن را «تحرک شغلی» تلقی کرده‌اند، همواره در جامعه و سازمان‌های دولتی با عوامل بازدارنده‌ای روبرو بوده‌اند. یکی از مهم‌ترین موانع تحرک اجتماعی و تحرک شغلی کارکنان - که تأثیرات تعیین‌کننده‌ای در ناکارآمدی دیوان‌سالاری و به تبع آن توسعه‌نیافتگی جامعه، به ویژه در کشورهای در حال توسعه دارد - پدید آمدن گروه‌های قدرتمند ویژه با بافت‌های سخت (و معیارهای برخاسته از منافع گروهی) در ساختارهای سیاسی، اجتماعی، و اداری جامعه است. مقاله حاضر به ریشه‌یابی تاریخی، بازشناسی، و بازکاوی عملکرد این پدیده اجتماعی، که می‌توان آن را به «شبه کاست» تعبیر کرد، و تأثیرات مخرب آن در فرایند توسعه جامعه و پیامدهای منفی آن در کارآمدی و موفقیت سازمان‌های دولتی پرداخته است.

کلیدواژه‌ها: تحرک اجتماعی، تحرک شغلی، سازمان‌های دولتی، شبه کاست.

۱. مقدمه

از جمله مؤلفه‌هایی که همواره در کارکرد نهادها و سازمان‌های دولتی و موفق بودن یا نبودن

* استادیار پژوهشکده علوم اجتماعی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی tonkaboni@ihcs.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۳/۱۰ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۴/۲۵

آن‌ها تأثیرات چشمگیری داشته است، ارتقا و تعالی افراد در سلسله‌مراتب سازمانی بوده که در حوزه پژوهش‌ها و مطالعات علوم اجتماعی و مدیریت از آن با عنوان «تحرک شغلی» یاد شده است. امکان‌گذار کارکنان از موقعیت فروتر به موقعیت فراتر (بر اساس شایستگی، دانش، تخصص، و کارآمدی) از یک سو، بر وفق انگیزه و خواست درونی افراد در رشد و کارآمدی آنان تأثیرات ماندگاری می‌گذارد و از سوی دیگر، و از این رهگذر بهره‌گیری از عنصر شایسته‌سالاری موجبات بهبود وضعیت بهره‌وری در تشکیلات اداری و تحول مستمر در نظام مدیریت دولتی را فراهم می‌کند.

اما وجود برخی عوامل بازدارنده تحول و تحرک شغلی در درون سازمان‌های دولتی، نظیر پدیدآمدن گروه‌های ذی‌نفوذ و نسبتاً پایدار و وجود رابطه‌سالاری گروهی و شبکه‌ای به جای شایسته‌سالاری نهادینه‌شده، در کثیری از موارد مانع مهمی در جذب نیروهای مستعد و شایسته و همچنین، موجب نبود امکان دستیابی افراد واجد صلاحیت‌های علمی و تخصصی به مدارج و مناصب بالاتر و به تبع آن سبب رکود فعالیت‌های سازمان می‌شود. بدیهی است این قبیل کژتابی‌ها در نظام مدیریت دولتی پیامدهای درخور تأملی را در پی خواهد داشت، به ویژه آن‌که همواره کارآمدبودن نهاد دیوان‌سالاری تأثیرات شگرف و گسترده‌ای در فرایند توسعه کشورها، به‌خصوص در جوامع در حال توسعه داشته است.

بازکاوی‌ها در این زمینه و ریشه‌شناسی موانع تحرک شغلی در سازمان‌ها و نهادهای دولتی در کشورهای گوناگون آشکار می‌کند که در موارد بسیاری، وجود گروه‌های ذی‌نفوذ، متشکل، و سازمان‌یافته و اندیشه‌بسته «رابطه‌سالاری»، بدون اعتنا به ظرفیت‌های علمی و تخصصی افراد، در سطحی کلان به پدیده اجتماعی دیگری منجر می‌شود که جامعه‌شناسان آن را «تحرک اجتماعی» نامیده‌اند. «تحرک اجتماعی» در مفهوم مثبت آن امکان عبور بدون محدودیت افراد و گروه‌ها از وضعیت کهنتر به وضعیت بهتر توصیف شده است. بازشناسی مفهوم «تحرک اجتماعی» و عوامل بازدارنده و پیامدهای آن، از جمله پدیدارشدن «شبه کاست‌ها» از جانب افراد، گروه‌ها، و احزاب ذی‌نفوذ و تأثیرات شتابان و عمیق آن در سازمان‌های دولتی، از زمره مسائلی است که در این نوشتار به آن پرداخته می‌شود. مقاله حاضر با اشاره به پیشینه کاست‌ها در جوامع کهن که امکان‌گذار افراد جامعه را از منزلتی فروتر به منزلتی فراتر بر نمی‌تابیدند، پدیده «شبه کاست‌های نوین» در جوامع جدید را، به‌منابۀ یکی از موانع مهم «تحرک اجتماعی» و به تبع آن تحرک شغلی در نظام دیوان‌سالاری کشورها، واریسی می‌کند. شبه کاست‌های نوین در واقع همان شبکه‌های پیچیده و بافت‌های

سختی‌اند که شخصیت‌ها، گروه‌ها، و احزاب ذی‌نفوذ سیاسی - ایدئولوژیکی را قوام و دوام می‌بخشند. این شبه کاست‌های سلطه‌گر چنان تارهای خود را بر ساختارهای سیاسی - اداری، اقتصادی، اجتماعی، و نظام مدیریتی کشورها تنیده‌اند که کمتر تصمیم‌گیری و تحرکی بدون نظر قطعی آنان میسر می‌شود. پدیده یادشده طی قرن اخیر به مقابله با شوق درونی انسان به تعالی و میل طبیعی سازمان‌ها و نهادها به رشد و شکوفایی و اشتیاق جامعه به بالندگی و توسعه همه‌جانبه و پایدار، به‌مثابه یک ضرورت تاریخی، برخاسته و آسیب‌های جبران‌ناپذیری بر افراد، گروه‌ها، و جوامع وارد آورده است. هدف اثر حاضر بازشناسی یکی از عوامل مهم بازدارنده «تحرک اجتماعی» در قلمرو جامعه و نهادهای اجتماعی و بازتاب منفی آن در «تحرک شغلی» کارکنان مؤسسات و سازمان‌های دولتی و تبیین و تحلیل عوارض و کژتابی‌های آن است - عوارض و کژتابی‌هایی که در ناکارآمدی نهادهای دولتی و موفق نبودن آن‌ها نقش بسیار مهمی ایفا می‌کنند.

۲. مفهوم تحرک اجتماعی و تحرک شغلی

پیتریم الکساندویچ سوروکین (۱۸۸۹-۱۹۶۸م)، جامعه‌شناس برجسته قرن بیستم، را که مدت‌ها ریاست انجمن جامعه‌شناسی امریکا را بر عهده داشت، می‌توان پیشاهنگ نظریه‌پردازی در مفهوم «تحرک اجتماعی» دانست. سوروکین تحرک اجتماعی را جابه‌جاشدن فرد در درون فضای اجتماعی تعریف کرده است. وی میان قشربندی‌های اقتصادی، شغلی، و سیاسی تفاوت می‌گذاشت و چنین استدلال می‌کرد که هم‌بستگی متقابل میان سه شکل از قشربندی کامل نیست (Sorokin, 1964: 12). وی از دو نوع تحرک اجتماعی نام می‌برد: تحرک افقی (horizontal mobility) و تحرک عمودی (vertical mobility)^۱. تحرک افقی عبارت است از جابه‌جایی شخص یا یک گروه از یک موقعیت به موقعیت دیگر که از آن جمله می‌توان به مهاجرت، تغییرات شغلی، عضویت در گروه‌ها و سازمان‌ها اشاره کرد. تحرک عمودی عبارت است از جابه‌جاشدن از یک قشر اجتماعی به قشر اجتماعی دیگر و ترقی یا تنزل در یک ساخت رتبه‌بندی‌شده اجتماعی. اساس تأکید سوروکین بر تحرک عمودی و قشربندی اجتماعی است. وی معتقد است که در هر نظام اجتماعی، حتی در سخت‌ترین آن‌ها، امکاناتی برای پیشرفت در زمینه‌های سیاسی، اقتصادی، یا شغلی وجود دارد و همچنین، در نظام‌های اجتماعی باز هم، تحرک اجتماعی و تحرک شغلی با موانعی مواجه است (نیک‌گهر، ۱۳۶۹: ۳۹۹).

آنتونی گیدنز (۱۳۷۴: ۲۴۴) اصطلاح تحرک اجتماعی را به حرکت افراد و گروه‌ها بین موقعیت‌های اجتماعی - اقتصادی مختلف اطلاق کرده است. دائرةالمعارف‌های معتبر علوم اجتماعی نیز تحرک اجتماعی را حرکت افراد، خانواده‌ها، و گروه‌ها از یک وضعیت اجتماعی به وضعیت دیگر تعریف کرده‌اند. به هر روی، می‌توان اذعان کرد که تأکید همه تعاریف از مفهوم «تحرک اجتماعی» حرکت افراد و گروه‌ها از منزلتی به منزلت دیگر و دستیابی آنان به شرایط و موقعیت و نقش‌های دیگر است.

جامعه‌شناسان، علاوه بر تحرک افقی و عمودی، از انواع دیگری از تحرک اجتماعی همچون تحرک میان‌نسلی، تحرک جغرافیایی، تحرک دوربرد و تحرک رقابتی، تحرک تضمین‌شده، و تحرک شغلی نیز سخن گفته‌اند. با توجه به این‌که مصداق واقعی تحرک اجتماعی، در جوامع سازمان‌گرا و نهادگرای کنونی، تحرک شغلی است، در این مقاله به این نوع تحرک، موانع، و پیامدهای آن در سازمان‌های عظیم دولتی بیشتر تأکید می‌شود. آلن بیرو (A. Birow) معتقد است که تحرک شغلی از فرایند دگرگونی در شغل یا پیشه فرد حاصل می‌شود. به عقیده وی صعود یا سقوط در سلسله‌مراتب حرفه‌ای شکل دیگری از تحرک حرفه‌ای است که می‌توان آن را تحرک در سلسله‌مراتب نامید. او همچنین بر این نظر است که تحرک شغلی می‌تواند موجب بروز دگرگونی‌هایی در محل کار یا محل اقامت شود (بیرو، ۱۳۶۶: ۳۰۰).

در خصوص نسبت و نوع رابطه میان «تحرک اجتماعی» و «تحرک شغلی» شایان ذکر است که «تحرک اجتماعی» مفهومی عام‌تر و کلان‌تر نسبت به «تحرک شغلی» دارد. گستره و کارکرد تحرک اجتماعی جامعه است، در حالی که، تحرک شغلی در سازمان تجلی و معنا می‌یابد. در عین حال، وضعیت تحرک اجتماعی در هر جامعه‌ای تأثیرات ژرف و گسترده‌ای در تحرک شغلی افراد در نهادها و سازمان‌های آن جامعه می‌گذارد. این تأثیرپذیری هم جنبه رسمی، آشکار، و مستقیم دارد و هم جنبه‌های غیر رسمی، پنهان، و غیر مستقیم. به سخن دیگر، در جامعه‌ای که امکان گذار آزادانه افراد و گروه‌ها به مراتب بالاتر با دشواری مواجه است، بازتاب آن در سازمان‌ها عدم ارتقای کارکنان و یا دشواری آن است (← Featherman, 1975; Judah, 1960; Lipset and Reinhard, 1952). بنابراین، در موارد بسیاری نبود ارتقای شغلی، به صورت نظام‌مند، در سازمان‌ها (به‌خصوص در سازمان‌ها و نهادهای دولتی) ارتباط معناداری با وجود «شبه کاست‌ها» و بافت‌های سخت در جامعه و پدید آمدن مناسبات و شبکه‌های انعطاف‌ناپذیر سیاسی - ایدئولوژیک دارد، اما این‌که پدیده

تحرك اجتماعي ریشه در یک نیاز تاریخی - فرهنگی جوامع بشری دارد، از آنجا ناشی می‌شود که انسان همواره نیاز و تمایل به تغییر و تحول از «موقعیتی» به «موقعیت» دیگر و از «منزلی» به «منزلت» دیگر داشته است. گفتنی است که هر چند آثار درخور اعتنایی در خصوص «تحرك اجتماعي» و «ارتقای شغلی» در حوزه‌های جامعه‌شناختی و دانش مدیریت نگاشته شده است، اما به نظر می‌رسد کمتر به ارتباط این دو مفهوم، به ویژه از منظر نوعی پیشینه‌شناسی تاریخی و فرهنگی، در جوامع پرداخته شده است.

۳. اشتیاق درونی افراد به تعالی و ارتقا

نوشدن پی‌درپی و تحرك داشتن به سوی کمال از طبایع انسانی شمرده می‌شود که از دیرباز از جمله مباحث مورد عنایت فلاسفه، دانشمندان، و عرفا محسوب می‌شده است. بشر طی حیات خویش از طریق مشاهده، تجربه، و نظریه‌های فلسفی و علمی به وجود حرکت و تغییر در گوهر پدیده‌های عالم و آدم و حتی افلاک آگاه شده است. این اصل همواره فصل مشترک اندیشه کثیری از مشاهیر گذشته و نیز دانشمندان جدید در حوزه‌های انسان‌شناسی، رفتارشناسی، و روان‌شناسی بوده است.

از فیلسوفان کهن چین گرفته، که هر پایانی را شروع فرایندی جدید دانسته‌اند و جهت آدمیان و عالمیان و طبیعت و فصل‌های آن را در تغییر و سمت آنان را به سوی کمال و ارتقا توصیف کرده‌اند (کنفوسیوس، ۱۳۴۷: ۹۵)، تا عارفان که در حالات معنوی انسان توقف در هر مقام را همچون بدن مرده توصیف کرده‌اند و ارتقا و تعالی آدمی را از وضعیت فروتر به وضعیت فراتر در همه حال تبیین کرده‌اند (دامادی، ۱۳۷۵: ۴۵، ۶۱)، همگی افراد جامعه را به سوی زاده‌شدن دائم و نوشدن از طریق گذار آزادانه از منزلت و مقامی به مقامی دیگر و حرکت از مکانی به «یک قدم» جلوتر و نوشدن مدام و «حدیث تازه مایه‌کردن» توصیه کرده‌اند.^۲ مولانا نیز در آثار جاودانه خود، مثنوی معنوی و کلیات غزلیات شمس، به طور مکرر از نوشدن مستمر همه پدیده‌های هستی و مخلوقات عالم و تبدیل و تحول آدمیان «پارینه» به آدمیان نو و تطور «مرغک پاپینه» به «عنقا» و «نوشدن حال‌ها» و «رفتن این کهنه‌ها» و ... سخن رانده است.^۳

در جهان معاصر، این تعابیر و نظریه‌ها بر وفق آرای شماری از دانشمندان و پژوهش‌گران علوم انسانی به ویژه علمای علم روان‌شناسی، رفتارشناسی، و مدیریت قرار گرفته است. رابرت وایت یکی از سرچشمه‌های اصلی عمل در انسان را آرزوی شایستگی

می‌داند و تحقیقات مک‌کله‌لند وی را متقاعد کرده است که نیاز به ارتقا و توفیق یک انگیزه شخصی ممتاز بشری است که از نیازهای دیگر انسانی متمایز است (هرسی و دیگران، ۱۳۸۳: ۷۳، ۷۵). آنان نیز بر این باورند که در طبع انسان حرکت و کمال‌طلبی برقرار و پایدار است. آدمی در نهاد خویش کشش و نیاز به سوی هستی کامل‌تر و تحقق هر چه بیشتر کمال خود را احساس می‌کند. دقیقاً به همان شیوه طبیعی و همسان با مفهوم علمی که تخم بلوط در درخت بلوط‌شدن می‌کوشد. نقش محیط هم در نهایت امر این است که به انسان یاری کند تا استعدادهای نهفته خود را تحقق بخشد. محیط به خودی خود به انسان استعداد و توانمندی اهدا نمی‌کند، بلکه آدمی آن‌ها را به صورت ابتدایی، نارس، و بالقوه در خویش حمل می‌کند. اشتیاق درونی آدم و پدیده‌های عالم علت غایی حرکت را تبیین می‌کند. انسان بیشتر میل به آنچه ممکن است بشود دارد. بنابراین، عبور و صعود از پلکان ترقی و پیشرفت در جامعه مدنی امتیازی است فطری، طبیعی، و مشروع که همه آدمیان، بدون استثنا، واجد آن هستند. مروری بر ریشه‌ها و پیشینه‌های شبه کاست‌ها در جوامع بشری، که از عوامل بازدارنده تعالی آدمی یعنی تحرک اجتماعی در جهان معاصر است، شناخت ژرف‌تر و جامع‌تری از این عوامل به دست می‌دهد.

۴. پیشینه کاست‌ها و شبه کاست‌ها

ایرانیان عصر هخامنشی سبک و شیوه جدید و بی‌سابقه‌ای را در امر اداره حکومت به جهانیان عرضه داشتند که بعدها بسیاری از حکومت‌های بزرگ تاریخ از آن استقبال و اقتباس کردند. این شیوه تساهل، آزادمندی، احترام به معتقدات دینی افراد و ملت‌ها، و آزادی زبان و آداب و رسوم ملی و قومی اقوام مغلوب بود که می‌توان آن را گران‌مایه‌ترین هدیه ایرانیان به جامعه بشری قلمداد کرد. به روایت هگل در کتابش موسوم به «درسی چند درباره فلسفه تاریخ»، در امپراتوری هخامنشی وحدانیت خالص و تعالی‌یافته‌ای دیده می‌شود؛ وحدانیتی که بر افراد، حکومت نمی‌کند مگر برای برانگیختن آنان تا برای خودشان نیروی لازم کسب کنند. خورشید بر همه افراد یکسان می‌تابد. نور وقتی زندگی‌بخش می‌شود که به کسانی غیر خود پخش شود و آنان را وادار به ثمربخشیدن کند. بدین نحو، اصل فعالیت و زندگی آغاز می‌شود و در حقیقت، مبدأ تاریخ جهانی را تشکیل می‌دهد. در این دوره، برای اولین بار حکومت از طبیعت تفکیک می‌شود و بدین طریق پیشرفت و ترقی از قید و بند آزاد می‌شود و روح بال و پر می‌گشاید و در طریق کمال خود می‌کوشد.

به سخن دیگر، ملاحظه می‌شود که ایرانیان امپراتوری خود را حتی به کشورهای مفتوحه تحمیل نکردند (نیرنوری، ۱۳۴۵: ۱۹۲-۱۹۴). مدیریتی که این‌چنین ابراز می‌شود و می‌خواهد خورشیدوش بر همه افراد یکسان بتابد، بدین معناست که قصد جلوگیری از شکوفایی انسان را ندارد و درصدد پدیدآوردن موانع در جهت «تحرک اجتماعی» افراد و گروه‌ها نیست. این نوع از پیشوایی در واقع مدل مدیریتی است که تمدن‌های دیگر شیوه اداره را از آن آموخته‌اند و رهبرش، کوروش، را ستایش می‌کنند و تا مرتبه پیامبری ارتقا می‌دهند، اما به تدریج «نظام مراتب» و «بافت‌های سخت» در نظام اداری کشور و تشدید شکاف میان لایه‌ها، گروه‌ها، و طبقات اجتماعی شکل گرفت که پیامدهای مخربی چون تجمل‌پرستی، گسستگی پیوندهای عاطفی، زورگیری، بی‌عدالتی، جاه‌طلبی، و ریاکاری را با خود به همراه داشت (انصاف‌پور، ۱۳۵۵: ۵۲۴).

ایران عهد ساسانی و تشکیلات اداری آن مبتنی بر چهار طبقه بود: ۱) روحانیان (آسروان)، ۲) جنگیاران (ارتشیاران)، ۳) مستخدمان ادارات (دیوان)، و ۴) آحاد ملت (شامل برزرگان، پیشه‌وران، و هم‌ردیفان آنان) هر یک از طبقات یادشده نیز خود به چند لایه تقسیم می‌شدند که هدایت هر یک از طبقات را نیز رئیسی به عهده داشت (مینوی، ۱۳۵۴: ۱۵). به روایت نامه تنسر، بنیانگذار پادشاهی ساسانی با وضع مقررات و رویه‌های جدید از امکان گذار افراد و طبقات به لایه‌های مختلف به‌سختی ممانعت به عمل می‌آورد. این سخت‌گیری‌ها هر چه به طرف لایه‌های زیرین - عامه مردم - می‌رفت بیشتر می‌شد؛ آنان عبور افراد و گروه‌ها از یک طبقه به طبقه دیگر و از یک لایه به لایه دیگر و درهم آمیختگی میان آنان را، همچون بلایی ویران‌ساز، ساقط‌کننده حکومت می‌دانستند.

باور عمومی و مسلط در دوره ساسانیان، مرزبندی مستحکم میان طبقات را ناشی از باطن نظام خلقت می‌دانست و هر شخص یا گروهی، همچون مانی و مزدک، را که در جهت خلاف نظم موجود کوشش می‌کردند، مستحق سخت‌ترین مجازات می‌شمرد. (زرین‌کوب، ۱۳۶۴: ۵۳۶). به روایت شاهنامه فردوسی، انوشیروان پادشاه ساسانی حتی حاضر بود هزینه شکست از رومیان را بر کشور تحمیل کند، ولی فرزند کفش‌گری را به قلمرو دیوان‌سالاری نپذیرد و تزلزلی در نظام شبه کاستی حاکم بر جامعه پدید نیاورد.

هر چند برج و باروی نظام «شبه کاست‌ها» در عصر ساسانی عظیم، مستحکم، و باوقار جلوه می‌کرد، اما در برخورد با نخستین امواج مخالف تاب مقاومت نیاورد و فرو ریخت. آرمان برابری و برادری ناظر بر خواسته تاریخی ایرانیان، منجر به از میان رفتن بافت‌های

سخت عبورناپذیر شبه کاست‌ها، به منزله مانع عظیم تحرک اجتماعی، شد. هر چند بعدها و از دوران بنی‌امیه و بنی‌عباس باز هم شبه کاست‌های اجتماعی، سیاسی، و اداری پدیدار شدند؛ رفته‌رفته مجموعه خطبه‌ها، احکام خلفا، تفاسیر فقها، و نحله‌های فکری از جمله معتزله و بعدها اشاعره و حاکمیت هر یک از آن‌ها در هر دوره، شرایط ورود و عبور از مرزهای طبقاتی جامعه، شکوفاشدن استعدادها، و توسعه ظرفیت‌های فردی و مردمی را عموماً مشخص می‌کرد. جدا از موارد استثنایی، امکان‌گذار و ارتقای افراد و گروه‌ها و تحرک اجتماعی بیشتر به امتیازات، نحوه و میزان اطاعت و سرسپردگی فرد به احکام و نظر پیشوایان، و خلاصه آرای حاکم بر جامعه منوط می‌شد (تنکابنی، ۱۳۷۷: ۹۸-۹۹).

شایان ذکر است در دوره‌هایی از تاریخ ایران، نظیر عصر سلجوقی و صفوی، مواردی را می‌توان یافت که افرادی از طبقات دیگر (خارج از شبه کاست حکومتی) از جمله بازرگانان و حتی طبقات فرودست برای مدتی به مناصب عالی دیوانی دست یافتند (فقیهی و دانایی فرد، ۱۳۸۵: ۱۹۰، ۱۹۱، ۲۳۳)، اما به نظر می‌رسد این موارد استثنایی را، که با انگیزه‌های معین و برای زمان‌های مشخصی صورت می‌گرفت، نمی‌توان پدیده امکان‌گذار آزادانه افراد جامعه به طور نظام‌مند، آن هم به مفهوم علمی آن یعنی تحرک اجتماعی، دانست.^۴

در تاریخ جوامع غربی نیز - پیش از میلاد و بعد از آن - باور محکم به مرزبندی‌های سفت و سخت میان گروه‌ها و طبقات جامعه مشاهده می‌شود. در دوره پیش از میلاد، حکمای یونان طبقه را گروهی از مردم می‌دانستند که از دیدگاه فضیلت انسانی برابر و همانند یکدیگر بودند و آفریدگار را آفریننده این سرشت متفاوت در جهان آدمیان می‌شمردند. اعتقاد غالب، بر اساس اندیشه افلاطون، بر این قرار بود که آفریدگار نوع انسان را برای امور جداگانه‌ای خلق کرده است: در سرشت برخی زر نهاده است تا از زمرة «فرمان‌روایان» شوند، در سرشت بعضی سیم گذارده است تا از جمله «یاوران» شوند، و نهاد عامه و طبقات تحتانی جامعه را از آهن و مس خلق کرده است تا مرزهای روشن و جداگانه‌ای را مشخص کند. بدین ترتیب، بدیهی بود که این جداسازی مردم یک جامعه، که جنبه ماوراءالطبیعه و آسمانی به خود می‌گرفت، امکان درهم آمیختگی افراد و گروه‌ها میان بافت‌های متراکم و سخت تعیین شده و عبور از یک لایه به لایه دیگر را با دشواری‌های فراوان مواجه می‌کرد (عنایت، ۱۳۶۴: ۴۱؛ فاستر، ۱۳۶۱: ۱۲۳).

بسیاری از دوره‌های تاریخی جوامع بشری آکنده از پدیدارشدن فرقه‌ها و گروه‌هایی

بود که با تفاسیر تنگ‌نظرانه از ادیان الهی، ایدئولوژی‌های بشری، اندیشه‌های اجتماعی و طبقاتی، و انقلاب‌های سیاسی، احکام و رویه‌هایی را اتخاذ، فرمول‌بندی، و اعمال می‌کردند که نماد بارز نابرابری میان انسان‌ها و جلوه بارز شبه کاست‌های اجتماعی می‌بود. تفسیرهای خاص از تورات از اواخر قرن چهارم و بعدها در قرن سیزدهم میلادی در تلمود، که افراد را بر اساس قومیت و دیانت تفکیک و حکم تکفیر صادر می‌کردند^۹ (وزیری، ۱۳۵۹: ۱۹۴-۲۰۲)؛ وجود گروه‌های متراکم‌شده شبه کاستی در اروپا حتی پس از رنسانس از جمله در فرانسه قرن هیجدهم که نوعی اشرافیت دیوانی و دیوان‌سالاری موروثی بر تارک نظام اجتماعی آن حاکمیت بلامنازع داشت (برمیتون، ۱۳۶۳: ۷۴-۷۵)؛ همچنین آلمان قرن نوزدهم، سرزمین متفکران و فیلسوفان برجسته، که به نوعی محدودیت‌هایی در زمینه تحرک اجتماعی به ویژه برای یهودیان پدید آورده بود (طاهری، ۱۳۹۰: ۳۱۳-۳۱۴)، همگی نمونه‌هایی از وجود پدیده اجتماعی «شبه کاست» و پیامدهای مخرب آن در پیشینه جوامع بشری است.

۵. شبه کاست‌های نوین و تأثیرات آن در تحرک شغلی افراد

جیلاس (۱۳۷۸: ۱۰۲-۱۰۳) بیان می‌دارد که: به تدریج و با گسترش شهرها و رشد شهرنشینی و پیچیده‌تر شدن زندگی و چرخه اداره و مدیریت جوامع و سازمان‌ها، شاخصه‌های دیگری چون «هم‌خونی‌های ایدئولوژیکی»، «هم‌نژادی‌های مرامی و مسلکی»، و «هم‌خاندانی‌های حزبی»، تشکیل‌دهنده ساختار شبه کاست‌های نوین، در قالب شبکه‌ها و بافت‌های سخت شدند. این پدیده‌های به‌ظاهر جدید با بی‌عدالتی در حق «دیگران» مانع رشد و تحرک اجتماعی آنان می‌شدند. پیشوایان خودشیفته و نظریه‌پردازان مطلق‌اندیش این شبکه‌های جامد، با عقاید جزمی و برداشت‌های مطلق و یک‌سویه، واضع قوانین، احکام، مقررات، و ضوابط رسمی و غیر رسمی جدیدی شدند. افراد و لایه‌های خاصی از جامعه بر بستر نوعی خویشاوندی ایدئولوژیکی، فکری، و سازمانی فقط هنگامی که قبای هم‌رنگ ایدئولوژیکی و اعتقادی یقین‌شده را بر تن می‌داشتند، و تابعیت محض احکام و حکام را می‌پذیرفتند، جواز عبور از موقعیتی کهنتر به موقعیتی مهتر را به کف می‌آوردند. بر این پایه، امکان‌گذار آزادانه دیگر افراد و گروه‌ها بر اساس استعدادها و شایستگی‌های علمی و لیاقت‌های مدیریتی و ظرفیت‌های درخشان فردی و اجتماعی‌شان تقریباً منتفی

می‌شود. در این قبیل نظام‌های اداری، به ویژه در کشورهایی که دارای دستگاه‌های عریض و طویل دولتی‌اند (همچون کشورهای اعمار شوروی در گذشته) و کثیری از کشورهای در حال توسعه کنونی، فرد برای عبور از موانع و برای نیل به موقعیت‌ها و مراتب بالاتر فقط به یک چیز محتاج است: توقف کامل بازار نقد و تبعیت محض از قوانین، مفروضات، و احکام رایج شبه کاست، یا به تعبیر صریح‌تر اطاعت بی‌چون و چرا از اراده مرئی و نامرئی متولیان و پیشوایان آن. البته داشتن استعداد «درخشان» تشخیص تفاوت میان «اراده پیشوا» و «احکام رایج» که گاه در تضاد با یکدیگر قرار می‌گیرند خود، حکایت و طنز تلخ دیگری از این ماجراست.

در هندسه هرم‌گونه «شبه کاست‌های نوین» که گاه در تضاد با یکدیگر قرار می‌گیرند، خود افراد هر چه به مدارج و مراحل عالی‌تر سازمان نزدیک‌تر می‌شوند، عرصه تنگ‌تر و محدودتر می‌شود و تک‌نگری، سخت‌سری، جزم‌اندیشی، و مطلق‌گرایی افزون‌تر می‌شود. در این نظام حاکم بر سازمان‌ها، طبق معمول به افراد کم‌مایه و بی‌هنر، که قائم به ذات نیستند، لطف و مرحمت ویژه می‌شود. آشکار است که بر اثر این شیوه، کثیری از افراد دارای قابلیت و استعدادهای ذاتی و واقعی وسوسه و از تعادل خارج می‌شوند. در واقع، این‌گونه نظام‌های سازمانی به جای تأسیس، احیا، و توسعه فضای مناسب و پر نشاط برای شکوفایی استعدادها و تحرک اجتماعی و ارتقای شغلی افراد، با اعمال روش‌های زورمدارانه و یا باج‌دهی، پدیدآورنده فضایی مسموم و افرادی پژمرده‌اند.

بدین‌سان، به نظر می‌رسد «کاست‌های کهن» در گذشته و «شبه کاست‌های نوین» در جهان معاصر با تبیین نابخردانه احکام و قواعد و اعمال زورمدارانه خود، که ضمناً مشخص‌کننده هویت آنان نیز هست، به مانعی جدی و تاریخی در راه شکوفایی و حرکت کمال‌طلبانه انسان بدل شده‌اند. این گروه‌های ذی‌نفوذ، با نهادینه کردن تفکر «شبه کاستی»، آشکارا با هویت انسانی و خرد و فرزاندگی انسان خصومت می‌ورزند و مانع رشد و اصلاح سازمان و توسعه جوامع می‌شوند. این تفکر و عملکرد اجتماعی و سازمانی آن، با جلوگیری از تحرک شغلی و اجتماعی، روند رشد افراد و گروه‌های اجتماعی را مسدود می‌کند، انگیزه و خلاقیت را دفن، و بدین ترتیب موجبات «بحران مشروعیت» و «بحران عدالت» ناشی از «بحران انگیزشی» را نیز فراهم می‌کند. ملاحظاتی گذرا در جوهر و عملکرد تاریخی - اجتماعی شبه کاست‌ها و نظام فکری مترتب بر آن، به مثابه یکی از بارزترین موانع «تحرک اجتماعی» افراد و گروه‌ها، و متعارض با اشتیاق ذاتی انسان به شکفتن، متعالی‌شدن،

و رشدیافتن اهمیت موضوع را آشکار می‌کند (تنکابنی، ۱۳۷۷: ۱۱۲). بدین‌سان، مشخص می‌شود که چگونه این پدیده، یعنی شبه کاست‌ها، از حیث ماهیت، محتوا، و کارکرد چندان تغییر نیافته و آثار مخرب آن همچنان در مناسبات اجتماعی و سازمانی و تا زمان حاضر، به ویژه در جوامع در حال توسعه، باقی مانده است.

عملکرد و نشانه‌های شبه کاست‌های نوین با مشخصات یادشده در نظام دیوان‌سالاری و سازمان‌های دولتی جوامع بسته بیشتر از جوامع باز آشکار است. به نظر می‌رسد یکی از دلایلی که دانشمندان و پژوهش‌گران دانش مدیریت برخاسته از کشورهای پیشرفته، به مسئله تحرک اجتماعی و تحرک شغلی، موانع، و پیامدهای آن به نحوه ریشه‌ای و همه‌جانبه نپرداخته‌اند، همین امر باشد؛ یعنی حادنبودن آن، به‌منزله معضلی اساسی در سازمان‌های دولتی و غیر دولتی جوامع صنعتی. در حالی که، در کشورهای در حال توسعه وجود عامل مانع تحرک اجتماعی به مفهوم عام، و تحرک شغلی به طور خاص و پدیدارشدن تفکر شبه کاستی و عملکرد آن در سازمان‌های دولتی، تأثیرات منفی شگرفی در تصمیم‌گیری‌ها، جهت‌گیری‌ها، و سیاست‌های آن‌ها می‌گذارد؛ رشد افراد، گروه‌ها، و سازمان‌ها دچار وقفه می‌شود و نهادها و متولیان آن در مظان اتهام بی‌چون و چرای «غیر دموکراتیک بودن»، «ناعادلانه بودن»، و «غیر عقلانی عمل کردن» قرار می‌گیرند. از سوی دیگر، با توجه به نقشی که معمولاً دولت و خط‌مشی‌های سازمانی آن و عملکرد دیوان‌سالاری در فرایند توسعه انسانی و توسعه پایدار این کشورها ایفا می‌کند، جایگاه رفیع امر تحرک اجتماعی و ارتباط آن با نهادها و گروه‌های ذی‌نفوذ بیشتر پدیدار می‌شود. نهادها نه تنها اشخاص را انتخاب و معزول می‌کنند، بلکه به آنان شکل می‌دهند. بدین‌سان، این نهادها مهر خود را بر افراد حک می‌کنند و رفتار بیرونی و نیز زندگی درونی آن‌ها را دگرگون می‌کنند. سازوکار اصلی که نهادها به وسیله آن اشخاص را شکل می‌دهند، متضمن حلقه‌ای از «دیگران مؤثری» است که نهادها را پدید می‌آورند. از همین جاست که هر گونه هم‌بستگی با نهاد یا هواداری از آن مزیتی عقلاً حساب‌گرانه وانمود و شمرده می‌شود. برای همه منزلت‌ها و مراجع نفوذ، باید یک سرچشمه واحد وجود داشته باشد تا وفاداران به آن سرچشمه امکان‌گذار به منزلت و مقام‌های بالاتر سازمانی را داشته باشند (گرث و میلز، ۱۳۸۰: ۱۹۱-۱۹۳).

در حوزه دانش مدیریت، بر اساس نظریه «نخبگان قدرتمند» (power-elite) که «دای» و «زیگلر» تبیین کرده‌اند (Dye and Zeigler, 1975)، جامعه به طبقه نخبگان، طبقه متوسط، و طبقه سومی‌ها (یا ضعفا) تقسیم شده است. طبقه متنفذ و سیاست‌گذار همان طبقه نخبگان

است که از قدرت بالایی، هم در جامعه و هم در سازمان‌های دولتی، برخوردارند. از دیدگاه این نظریه، خط‌مشی‌گذاری به وسیله طبقه یا نفوذ نخبگان انجام می‌پذیرد و سایر طبقات نقش چندانی جز تبعیت و پیروی ایفا نمی‌کنند. رفتار و آرای آحاد ملت تحت نفوذ طبقه نخبگان شکل می‌گیرد. این گروه نخبگان قدرتمند مسائل مختلف را خود تشخیص می‌دهند، خود مطرح می‌کنند، و خود در یافتن راه‌حل و وضع خط‌مشی نظر نهایی را ابراز می‌دارند. در واقع، جامعه عمومی و سازمانی به طور کلی به دو گروه قدرتمندان و فاقدان قدرت تقسیم می‌شود که خط‌مشی‌ها را گروه نخست وضع و مشروعیت می‌بخشد و گروه دوم نیز به‌ناچار پذیرای آن‌ها می‌شود. گروه قدرتمندان در ساختار جامعه نقش جهت‌دهنده دارند و از قدرت پاداش و ارباب برای تحکیم مواضع خود بهره می‌برند. بدین‌سان، انتقال و جابه‌جایی از لایه‌های پایین به بالای سازمان بسیار مشکل و کند صورت می‌پذیرد (الوانی، ۱۳۸۰: ۹۴). به عبارت دیگر، به علت تشکیل بافتی سخت که احتمالاً بیشتر حاصل «اصل آهین منافع شخصی»^۶ به‌منزله «مهم‌ترین اصل در نگرش‌ها، تعیین اولویت، و جهت‌دهی به رفتارها» شمرده می‌شود، تحرک اجتماعی با دشواری و بسیار سخت صورت می‌پذیرد (زاهدی، ۱۳۷۶). خط‌مشی‌های عمومی تعیین‌شده در سازمان‌های دولتی حاصل تعامل بین افراد و گروه‌های قدرتمند جامعه است و قبل از آن‌که صرفاً فرایندی عقلانی به شمار آید، متأثر و نتیجه قدرت‌های موجود است. بنابراین، ضروری به نظر می‌رسد که این «قدرت‌ها» و نقش صاحبان ثروت و گروه‌های ذی‌نفوذ در خط‌مشی‌گذاری، مطالعه و بررسی و تأمل شوند (الوانی، ۱۳۸۰: ۸۹، ۹۲).

بدین‌سان، ملاحظه می‌شود که در محدوده سازمان‌های دولتی معمولاً، جریان‌های قدرتمند پنهان و غیر رسمی که واضع خط‌مشی‌ها و تصمیم‌گیری‌های مهم اجتماعی، سیاسی، و سازمانی‌اند، با تفکر و عملکردی مشابه شبه کاست‌ها، مانع تحرک اجتماعی و تحرک شغلی می‌شوند. به هر روی، بازشناسی و ارزش‌یابی مستمر این بافت‌های سخت و تأثیرات سازمانی و اجتماعی آن، به ویژه در مورد تحرک اجتماعی، از بنیادهای جدی و ضرورت‌های مبرم در محدوده مباحث مدیریتی به طور عام و مدیریت دولتی به طور خاص به شمار می‌رود. تحرک اجتماعی به مفهوم خاص و علمی آن نمی‌تواند قائل به خطوط قرمز و حریم‌های ممنوعه باشد. نمی‌توان و نباید تصور کرد که مناطقی از قلمرو دیوان‌سالاری دولتی به صورت ویژه برای افراد ویژه باشد و امکان عبور و اقامت فقط برای افراد وفادار به «حلقه اربابان» مقدور باشد. به طوری که، اینان نه بر حسب قابلیت، مهارت،

دانش، بینش، تخصص، تجربه، اخلاق، و دیگر معیارهای رایج علمی جواز عبور دریافت می‌دارند، بلکه اساساً به علت عضویت مستقیم یا غیر مستقیم در شبکه‌ها و بافت‌های سخت و «شبه کاست‌ها» در آن مراتب و مقامات جای خوش می‌کنند.

۶. پیامدهای فقدان تحرک شغلی و اجتماعی در سازمان

در فرایند توسعه پایدار و تبیین راهبردهای توسعه انسانی، دولت و به تبع آن، نهادها و سازمان‌های دولتی، به ویژه در کشورهای در حال توسعه، نقش راهبری و تعیین‌کننده دارند، اما مفهوم رهبری این نیست که به افراد و گروه‌های ذی‌نفع مجوز (چه پنهان و چه آشکار و چه رسمی و چه غیر رسمی) تأسیس و فعال شدن «شبه کاست‌ها» می‌ماند. مانع تحرک اجتماعی و تحرک شغلی داده شود که پیامدها و عواقب ناگوار زیر را به ارمغان می‌آورد:

۱.۶ بن‌بست‌ها

یکی از عوامل پدید آمدن «بن‌بست‌ها»، چه سازمانی و چه شخصی، را می‌توان در همین زمینه توضیح داد. «فرنس» و همکارانش، «استومز» و «وارن»، با تفکیک منابع بن‌بست کارراه‌های، به دو دسته سازمانی و شخصی، آن را تعریف کرده‌اند. بن‌بست سازمانی بیان‌گر فقدان فرصت ارتقا در سازمان است، و بن‌بست شخصی به فقدان توانایی یا انگیزش کارکنان برای ارتقای آتی اشاره دارد. از طرف دیگر، «برادویک» مدعی است که سه نوع بن‌بست کارراه‌های وجود دارد: ساختاری، محتوایی، و شخصی. در توضیح بن‌بست ساختاری آن را بسیار پیچیده توصیف می‌کند و منبع وقوع آن را در سطوح سازمان می‌داند و آن را بیان‌گر محدود بودن حرکت سلسله‌مراتبی در سطح سازمان می‌شمارد (به نقل از الوانی و دانایی فرد، ۱۳۸۱: ۱۸۱-۱۸۲). بدین‌سان، ملاحظه می‌شود که یکی از عوامل مهمی که در وقوع بن‌بست‌ها جلوه‌گری می‌کند همان محدودیت‌ها و موانع تحرک شغلی است. برخی از متفکران هم نقطه‌ای را در مسیر شغلی فرد، که در آن امکان استفاده در آینده نزدیک متصور نباشد، تحت عنوان «فلات شغلی» بیان داشته‌اند که اشاره به سکون و توقف در مسیر ارتقا و پیشرفت شغلی کارکنان دارد. آنان فلات یا سکون در مسیر شغلی را واقعیتهای اجتناب‌ناپذیر در حیات شغلی می‌شمارند (Kreuter, 2004: 87; Kidd, 2000: 54; Sandholtz, 2003: 20).

۲.۶ احساس بی عدالتی

هنگامی که افراد و گروه‌هایی در جامعه و سازمان‌های دولتی احساس کنند که، به رغم دارا بودن ظرفیت و استعدادها تعریف شده، به علت برخی قوانین و مقررات و فرامین نانوخته و گروه‌های سخت (شبه کاست‌های نوین)، نمی‌توانند به سطوح فوقانی هرم قدرت و مدیریت در سازمان دست یابند به توزیع عدالت به دیده تردید می‌نگرند و از خود واکنش‌های عاطفی، به درجات متفاوت، بروز می‌دهند. جورج هومنز (G. Homans) در چاپ تجدید نظر شده کتابش با عنوان *قانون عدالت توزیعی* بیان می‌دارد که هر چه قاعده عدالت توزیعی کمتر رعایت شود و بیشتر در جهت زیان یک فرد عمل کند، احتمال بیشتری دارد که فرد رفتاری عاطفی، که ما آن را خشم می‌خوانیم، از خود نشان دهد. وی اضافه می‌کند که وقتی شخصی نتواند آنچه را که انتظار دارد به دست بیاورد، باید گفت که سرخورده شده است و این سرخوردگی از یک چنین چشم‌داشتی لزوماً و فقط به یک حالت درونی راجع نیست. این مفهوم می‌تواند به «رویدادهای یک‌سره بیرونی» نیز راجع باشد (رتیزر، ۱۳۸۳: ۴۳۱). در واقع، «عدالت توزیعی» به منزله یکی از مسائل اساسی اخلاقی در علم مدیریت و به خصوص رهبری حائز اهمیت است. جان راولز (J. Rawls)، عضو دانشگاه هاروارد، نظریه عدالت توزیعی را بر اساس یک ارزش واحد به نام «عدالت» بنا می‌گذارد. ظاهراً عدالت نخستین وجه متمایز بارز میان سازمان‌های اجتماعی است. همان گونه که، صداقت نخستین وجه امتیاز نظام‌های فکری به شمار می‌آید. بر اساس عقیده راولز، در سازمان‌ها باید مفهوم نابرابری مشروط را ارائه داد که بر اساس آن تفاوت در منافع توزیع شده توجیه شود و علت این تفاوت‌ها (مهارت، تلاش، صلاحیت، و ...) مشخص شود (به نقل از هسمر، ۱۳۸۲: ۱۲۳-۱۲۵). در این جا بی‌مناسبت نیست به «عدالت رویه‌ای» نیز اشاره‌ای بشود. بدین معنی که، شفاف‌نبودن در فرایندها و رویه‌ها در مورد توزیع امتیازها و امکانات نیز ممکن است موجب نارضایتی و خشم افراد در سازمان شود.

۳.۶ محدودیت توسعه منابع انسانی

هر گاه به طور عام، توسعه انسانی راهبرد به تحرک و داشتن توان، مهارت، استعداد، و خلاقیت افراد تعریف شود و توسعه منابع انسانی در سازمان‌ها حافظ و نگهدارنده بقا و موقعیت آن به شمار آید، همچنین، هر گاه مهم‌ترین عامل در اداره سازمان‌های دارای

معیارهای جهانی وجود منابع انسانی فرهیخته و جذب و توسعه این منابع از سوی مدیران سازمان باشد، اهمیت فرایند تحرک شغلی آنان، بدون محدودیت‌های برشمرده، آشکار می‌شود. دو پیامد بسیار مهم و تأسفات‌ناشی از موانع نظام‌های اجتماعی، سیاسی، و اداری را در خصوص تحرک شغلی افراد، در کشورهای در حال توسعه، می‌توان چنین برشمرد:

۱. افزایش تعداد مهاجران متخصص به خارج از کشور، (فرار مغزها)، به علت نبود امکان دستیابی به موقعیت‌های برتر در سطوح فوقانی هرم، و ۲. «فرار داخلی مغزها» یعنی گروهی از متخصصان و تحصیل‌کرده‌های کشورهای در حال توسعه که به طور فیزیکی به کشورهای توسعه‌یافته مهاجرت نمی‌کنند، اما در واقع اینان بر حسب جهت‌گیری فعالیت‌هایشان فکرأ مهاجرت می‌کنند که مخاطرات آن، حتی جدی‌تر از فرار خارجی مغزهاست (تودارو، ۱۳۶۴: ۵۱۷). گفتنی است که این دو پدیده اولاً، جدا از خروج و کناره‌گیری تعداد نخبگان از سازمان‌های دولتی، به علت موانع تحرک شغلی است؛ ثانیاً، بیش از این‌که به تعداد مشخص (به لحاظ کمی) خروج این افراد از سازمان‌های دولتی توجه شود، شایسته است اساساً به تأثیرات وضعی آن در جامعه و بازتاب آن در میان قشر نخبگان و متخصصان جامعه تأکید شود.

۴.۶ رشد عوامل ضد انگیزشی

جلوگیری از ترقی و تعالی فرد در سازمان موجب و موجد گسترش عوامل ضد انگیزشی در خود فرد در درجه اول و افراد دیگر، به‌مثابه تأثیرات وضعی و محیطی آن، در درجه بعد می‌شود. تقریباً اکثر نظریه‌های انگیزشی به نیاز و میل آدمی به رشد و گذار از مرتبه‌ای به مرتبه فراتر تأکید ورزیده‌اند. نظریه زیستی - تعلق - رشد (Existence Relatedness Growth/ ERG) که آلدرفر (Alderfor) عرضه کرد، نیازها را در سه دسته طبقه‌بندی می‌کند:

۱. نیازهای زیستی که به رفاه مادی فرد مرتبط می‌شود؛ ۲. نیازهای تعلق که بیان‌گر میل به ارضای روابط میان‌فردی است؛ ۳. نیازهای رشد که بیان‌گر میل به رشد و توسعه مستمر فردی است. «مزلو» نیز تأکید می‌ورزد که بر اثر ارضای نیازهای سطح پایین، نیازهای سطح بالا تشدید می‌شوند که آن را «فراگرد ارضا و پیشرفت» در سلسله‌مراتب نیازها می‌نامد. «مک‌کله‌لند» هم در نظریه انگیزش خود، که نیازهای انسان را به سه گروه تقسیم کرده است، نیاز به موفقیت (توفیق‌طلبی) یعنی میل به انجام‌دادن کاری بهتر با کارایی بیشتر را در صدر قرار داده است و پس از آن، نیاز به تعلق و در نهایت، نیاز به قدرت (که شامل میل به

کنترل دیگران، نفوذ در رفتار آنان، یا مسئول دیگران بودن) را بیان داشته است (به نقل از رضائیان، ۱۳۸۳: ۱۱۵-۱۱۸). بدیهی است وجود شرایط و مقررات، هر چند غیر رسمی و نانوشته، و یا خط‌مشی‌های تعیین‌شده گروه‌های ذی‌نفوذ و قدرتمند، که همیشه هم در ادبیات مدیریت بار منفی ندارد، در برآورده‌نشدن این نیازهای بارز انسانی که اساساً از میل درونی انسان به تعالی نشئت می‌گیرد، موجب انواع موضع‌گیری‌های منفی به اهداف و برنامه‌های سازمان و ترویج آن، همچنین، پدیدآمدن احساس اجحاف، سوءظن و بدگمانی، پرخاش‌گری، و ... می‌شود.

۵.۶ خلاقیت‌زدایی

یکی از مهم‌ترین علائم بقا، رشد، و موفقیت سازمان‌های نوین مؤلفه خلاقیت است. خلاقیت عبارت است از یک نوع قابلیت انسانی که جریان اندیشه و کردار شخصی را فزون‌تر می‌کند (Coyne, 1997: 137). رسالت مدیران سازمان همواره مهیا کردن زمینه‌های مساعد برای بروز خلاقیت و فراهم آوردن محیط مناسب برای پدیدارشدن اندیشه و ایده‌های نو و بدیع است. به تعبیر مام‌فورد، خلاقیت عامل پویایی و تحرک سازمان است و، با توجه به شتاب تحولات تکنولوژیکی و رقابت در عرصه جهانی، توانایی سازمان‌ها در ارائه فرآورده‌های نو و خلاقیت افراد تأثیری حیاتی در کارکرد درازمدت سازمان دارد (Mumford, 2000: 317). از جمله عوامل جدی بازدارنده خلاقیت در سازمان‌های دولتی، که می‌تواند از سازمان و افراد آن به تعبیری خلاقیت‌زدایی کند، تأثیرات ژرفی است که موانع تحرک شغلی پیش‌گفته در محیط و افراد آن پدید می‌آورند. محیط، ضوابط، و سیاست‌های غیر حمایتی که افراد و گروه‌های ذی‌نفوذ پدید می‌آورند از موانع بروز خلاقیت شمرده می‌شوند. در واقع، از جمله دلایل مهم فقدان خلاقیت و نوآوری را در بین افراد و کار آنان باید در جوهره ساختارهای پدیدآمده و مسلط‌شده بر سازمان، یعنی بافت‌های سخت و آهنین، پی‌جویی کرد (جیلاس، ۱۳۷۸: ۱۰۲).

۶.۶ تحدید حق انتخاب افراد

یکی از مباحث رایج و نسبتاً جدید در دانش مدیریت، مفهوم «مدیریت بر خویشتن» است که شاید پیش از هر دانشمندی «پیتر دراگر» (۱۳۹۰: ۴-۵) بر آن تأکید ورزیده است. وی بر این باور است که طی تاریخ بشر و در گذشته‌های دور، مردم چندان نیاز نداشتند که به

توانایی‌های خود شناخت حاصل کنند. یک شخص وقتی پای به عرصه هستی می‌گذاشت، در یک شرایط و یک مسیر کاری مشخص قرار می‌گرفت (یعنی اولاً، به قابلیت‌های خویش آگاهی نداشت و ثانیاً، از حق انتخاب محروم بود) پسر یک دهقان، یک کشاورز و دختر یک هنرمند، همسر یک هنرمند می‌شد و به همین ترتیب ...، اما در جهان امروز افراد پس از شناخت ظرفیت‌های خویش خود انتخاب‌گرند یعنی از حق انتخاب برخوردارند (دراکر، ۲۰۰۵). حال تصور کنید فرد از یک جانب، بنا بر توصیه‌ی دراکر در این مقاله، پس از شناسایی توانایی‌های خویش و آگاهی از حق انتخاب و همچنین، به‌کارگیری شیوه‌ی پیشنهادی وی با عنوان «تجزیه و تحلیل بازخورد» و یادداشت‌برداری از انتظارات و سپس، بررسی نتایج آن پس از مدت معین، مثلاً بین ۹ الی ۱۲ ماه، با دارا بودن صلاحیت‌های علمی و عمومی، انتظار رسیدن به یک موقعیت و یا مقام سازمان دولتی را در خویش پروراند. باشد. از جانب دیگر، همین فرد با تهدید و تحدید حق انتخاب خود از سوی شیخ «شبه کاست» مواجه شود؛ به گونه‌ای که، برای وی مجوز عبور از مراتب کهنتر به مرتبه‌ی مهتر صادر نشود؛ نتیجه‌ی چنین وضعیتی به خصوص اگر به صورت گسترده و سراسری در سازمان‌های دولتی یک کشور در حال توسعه رخ دهد، عواقب مخرب و وسیعی در پی دارد. بدیهی است که این وضعیت در حوزه‌های اجتماعی، فرهنگی، روانی، و رفتاری کارکنان سازمان‌های دولتی و به تبع آن نخبگان جامعه تأثیرات منفی فراوانی از خود به جای می‌گذارد.

۷.۶ تحدید رشد سازمان

رشد سازمان و بهبود دائم وضعیت سازمان در گرو رشد و ارتقای بدون مانع و رادع افراد همچنین، توانمندسازی آنان به معنای برداشتن موانع است به طوری که که افراد بتوانند کارشان را به صورت مؤثر و کامل به انجام برسانند و از نیروی‌شان هم در بهترین جای ممکن در سازمان بهره بگیرند (کریز، ۱۳۸۱: ۱۶۹). انتخاب مدیران، حتی رهبران شایسته نیز، باید بر اساس شایستگی‌های واقعی‌شان صورت پذیرد. حال اگر باز هم بافت‌های سخت مزاحم و تحدیدکننده، به خصوص در سازمان‌های دولتی، مانع رشد و شکوفایی افراد و فرایند توانمندسازی آنان و انتخاب مدیران اصلح شوند، رشد واقعی سازمان را نیز مانع شده‌اند.

در بخش دولتی، مردم صاحبان اصلی یا اصیل قلمداد می‌شوند و مدیران دولتی عامل

و وکیل آنان هستند. بنا بر نظریهٔ خادمیت، مدیرانِ خادم خود را وقف اهداف سازمان می‌کنند و رفتاری مبتنی بر «تعقل جوهری» دارند و پیش از آن‌که به منافع خویش بیندیشند به جمع و منافع سازمان فکر می‌کنند. این نظریه اساس ارتقای فرد را «تعقل جوهری» می‌داند. بدین‌سان، زندگی انسان بر پایهٔ تعقل جوهری موجب رشد، تعالی، و کمال بشریت در سازمان‌ها و جوامع می‌شود و سعادت انسانی را تضمین می‌کند (الوانی، ۱۳۸۱). ملاحظه می‌شود که محروم‌شدن سازمان از چنین مدیرانی، به دلایل یادشده، چگونگی موجبات توقف رشد مؤسسات دولتی را فراهم می‌کند. بدین‌سان، آشکار می‌شود که پیامدهای منفی هفت‌گانهٔ فوق همراه با تأثیرات اجتماعی، فرهنگی، روانی، و سیاسی نامطلوبی که در اکثریت مردم یک جامعه می‌گذارد، از جمله مواردی است که از فقدان تحرک شغلی در سازمان‌ها، به ویژه سازمان‌های دولتی، و تحرک اجتماعی در جامعه حادث می‌شود.

۷. نتیجه‌گیری

پدیدهٔ تحرک اجتماعی، یعنی امکان عبور آزادانهٔ افراد و گروه‌ها از مقام و منزلتی به مقام و منزلتی بالاتر، یکی از عوامل مهم در ایجاد انگیزه در کارکنان، موفقیت سازمان، و توسعهٔ جامعه به شمار می‌آید، اما از دیرباز و طی تاریخ تمدن بشری، افراد و گروه‌های ذی‌نفوذ و قدرتمند حاکم، بر اساس اصل پایدار منافع شخصی، با تأسیس بافت‌های سخت و آهنین به گونهٔ «شبه کاست‌ها» و ترسیم مرزهای مشخص، امکان تحرک اجتماعی افراد را در نظام‌های اداری، سیاسی، و اجتماعی سلب یا بسیار دشوار کرده‌اند. مروری بر وضعیت و عملکرد شبه کاست‌ها در تاریخ ایران و جهان گواه این نکتهٔ ظریف است که در بسیاری از موارد، به ویژه در کشورهای در حال توسعه، پدیدهٔ شبه کاست‌ها در مسیر تاریخ با تغییراتی در پوستهٔ خود هستهٔ خویش را حفظ کرده‌اند. یعنی اگر در گذشته «کاست‌های متحجر» و «شبه کاست‌های کهن» بیشتر بر بنیان «هم‌خونی»، «نژاد»، «خاندان»، و «دین» بنا نهاده شده بودند، در دنیای معاصر با رشد شهرنشینی، تحولات فکری، و پیچیده‌ترشدن چرخهٔ ادارهٔ امور جامعه، «شبه کاست‌های نوین» بیشتر بر مدار «هم‌خونی ایدئولوژیکی»، «هم‌نژادی»، «هم‌مرامی و هم‌مسلمکی»، «هم‌خانوادگی»، «هم‌حزبی و هم‌سازمانی»، و «منافع شخصی و گروهی» استوار شده‌اند. در این شرایط، گروه حاکم بر شبه‌کاست با تشکیل بافتی سخت و پرده‌های ضخیم و تدوین قوانین، مقررات، و خط‌مشی‌ها، به صورت پنهان و غیر رسمی یا

آشکار و رسمی، که منافع خود و گروه همراه خویش را اساس قرار داده‌اند، از تحرک شغلی و اجتماعی «دیگران» جلوگیری به عمل می‌آورند. آثار مخرب و پیامدهای منفی روانی، فرهنگی، اجتماعی، و سیاسی که این شبه کاست‌های نوین برای افراد، گروه‌ها، و اقشار گوناگون جامعه و همچنین، برای سازمان‌های دولتی به ارمغان آورده‌اند، جدا از این که با میل درونی و فطرت انسان برای تعالی و کمال تعارض دارند، فراوان‌اند. از جمله آثار نابهنجار آن در نظام‌های مدیریتی می‌توان به مسئله بن‌بست‌ها در سازمان‌ها، احساس بی‌عدالتی افراد، محدودیت توسعه منابع انسانی، رشد عوامل ضد انگیزشی، خلاقیت‌زدایی، تحدید حق انتخاب افراد، و تحدید رشد سازمان اشاره کرد. بازشناسی و پژوهش درباره نشانه‌ها و پیامدهای منفی عملکرد شبه کاست‌های نوین، که از موانع مهم تحرک اجتماعی در جامعه و به تبع آن تحرک شغلی در سازمان‌های دولتی، به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه، و بالطبع از عوامل بارز توسعه‌نیافتگی به شمار می‌آیند، از ضرورت‌های کار در حوزه دانش مدیریت است. امری که تاکنون، به رغم بیان آن در منابع جامعه‌شناسی و روان‌شناسی و مدیریت نوین، چندان مورد تأکید نظریه‌پردازان غربی (احتمالاً به علت حادبودن آن در جوامع پیشرفته صنعتی) قرار نگرفته است.

پی‌نوشت

۱. تحرک عمودی را معمولاً به دو نوع تحرک صعودی و تحرک نزولی تقسیم می‌کنند؛ در تحرک صعودی فرد از یک پایگاه به یک پایگاه بالاتر، و در تحرک نزولی فرد از پایگاهی بالا به پایگاه نازل‌تر انتقال می‌یابد (گیدنز، ۱۳۷۴: ۲۴۴).
۲. شیخ ابوسعید ابوالخیر یک‌بار به طوس رسید، مردمان از شیخ استدعای مجلس کردند، اجابت کرد، مردم بسیار درآمدند چنان‌که هیچ جای نبود. کسی بر پای خاست و گفت: خدایش بیامرزد هر کسی را که از آن‌جا که هست یک گام فراتر آید، شیخ دست به روی فرود آورد و گفت: هر چه ما می‌خواستیم بگوئیم و همه پیغامبران بگفته‌اند او بگفت که از آنچه هستید یک قدم فراتر آید. دیگر کلمه‌ای نگفت و از منبر فرود آمد و ختم مجلس کرد (محمد بن منور، ۱۳۷۶: ۲۰۰).
۳. مولانا جلال‌الدین محمد بلخی در داستان‌های مثنوی معنوی و هم در دیوان غزلیات خود، بارها و بارها، از «نوشدن حال‌ها»، زدودن کهنگی‌ها، نوشدن همه عالم، جامه نو بر تن کردن، و نو به نو شدن آدم و عالم سخن بسیار گفته است: «نوشدن حال‌ها، رفتن این کهنه‌هاست» (روز نو و شام نو، باغ نو و دام نو) / «هر نفس اندیشه نو، نو خوشی، نو غناست» و ... در واقع رکن رکن دستگاه اندیشگی مولانا و دغدغه اصلی وی، ساکن و راکد‌نماندن انسان و حرکت

۲۰ موانع تحرک اجتماعی و تأثیرات آن در تحرک شغلی کارکنان ...

همیشگی آدمیان به سوی کمال و عبور از وضعیت کهنگی و پارینه‌بودن به سوی نو و تازه‌شدن تا رفیع‌ترین مراتب کمال است:

امروز منم احمد نی احمد پارینه	امروز منم عنقا نی مرغک پاچینه
از حد خاک تا بشر چند هزار منزل است	شهر به شهر بردمت، بر سر ره نمانمت
نوبت کهنه‌فروشان درگذشت	نو فروشانیم و این بازار ماست

(کلیات شمس)

وی حتی سخن نو و تازه گفتن را دلیل بر تازه‌شدن هر دو جهان می‌داند:

هین سخن تازه بگو تا دو جهان تازه شود	وارهد از حد جهان، بی حد و اندازه شود
خاک سیه بر سر او کز دم تو تازه نشد	یا همگی رنگ شود، یا همه آوازه شود

(همان)

۴. معدودی از اندیشمندان در پژوهش‌های خود، دست‌یافتن افراد متعلق به طبقات محروم به مقامات عالی و بالعکس، در ادوار گوناگون تاریخ ایران را معادل «تحرک اجتماعی» انگاشته‌اند. از جمله کاتوزیان بر این باور است که همواره در ایران درجه‌ای غیر عادی از «تحرک اجتماعی» از بالا به پایین و از پایین به بالا در جامعه دیده می‌شد. همایون کاتوزیان، بارها و بارها در آثار خود به وجود «تحرک اجتماعی» در تاریخ ایران، حتی شدیدتر از جوامع سنتی اروپایی، اشاره کرده است. نویسنده این «تحرک اجتماعی» فراوان را یکی از پیامدهای اجتناب‌ناپذیر «نظام سیاسی» با ماهیت «خودکامه قدرت مستبده» می‌داند و به عنوان دلیل بیان می‌کند که «تاریخ پُر است از افرادی که یا به لحاظ بستگی خودشان یا در نتیجه حمایت دیگران (یعنی گروه‌های ذی‌نفوذ) و یا بر حسب تضاد از پایین‌ترین مراتب به بالاترین مقام‌ها رسیده‌اند؛ نادرشاه، امیرنظام، و رضاشاه نمونه‌های بارز این روند همیشگی‌اند» و یا «تحرک اجتماعی از طبقه‌ای به طبقه دیگر، به مراتب شدیدتر از جوامع سنتی اروپا بود» و یا «مجموعه ویژگی‌های نظام استبداد تحرک طبقاتی زیاد را پدید آورد ...» (همایون کاتوزیان، ۱۳۸۶: ۱، ۲، ۸، ۱۱۴، ۱۱۵؛ همایون کاتوزیان، ۱۳۷۸: ۳۴، ۲۲۵، ۲۲۶). گفتنی است، پدیده‌ای که کاتوزیان به معنای «تحرک اجتماعی» از آن یاد می‌کند و نمونه‌های آن را در تاریخ ایران ذکر کرده است که حتی در تاریخ تمدن قدیم غرب و حتی امروز غرب بی‌سابقه می‌داند با پدیده «تحرک اجتماعی» به مفهوم علمی و جامعه‌شناختی آن متفاوت به نظر می‌رسد. آنچه در این آثار بدان توجه می‌شود اولاً، پدیده‌ای استثنایی در تاریخ ایران است نه قاعده؛ ثانیاً، همین استثناها، بیشتر به صورت استفاده ابزاری مستبدان خودکامه از برخی افراد در هر مرتبه‌ای، و وسیله پیشبرد اهداف خاص در

مراتب بالاتر بوده است؛ ثالثاً، گاهی هم رؤسای قبایل پست‌تری توانسته بودند با درایت، هوش، وحشی‌گری، و خشونت مبدل به قدرت مطلقه در سرزمین ایران شوند، اما اصطلاح و مفهوم «تحرك اجتماعي» که امروزه به‌منزله یکی از کلیدی‌ترین مؤلفه‌های توسعه و تمدن‌سازی جوامع بشری محسوب می‌شود، در مقام علم، به امکان‌گذار آزادانه افراد و گروه‌ها از موقعیت فروتر به موقعیت فراتر و بالعکس تبیین می‌شود. «تحرك اجتماعي» بدین معنا پدیده‌ای است که در یک جامعه باز، که فاقد «بافت‌های سخت» رسمی و غیر رسمی و شبه کاست‌های جدید است، مصداق می‌یابد و امری مثبت در ارتقا و کمال افراد، گروه‌ها، جامعه، نظام‌های سیاسی، و دیوان‌سالاری‌های وابسته به آن تلقی می‌شود. «تحرك اجتماعي» بدین قرار مفهومی پایدار، پویا، نظام‌مند، وسیع، جامع، روان، و قاعده‌مند است. بنابراین، به نظر می‌رسد قرائت رایج علمی در ادبیات جامعه‌شناسی و توسعه، برداشت یادشده و به‌کار رفته همایون کاتوزیان را برنمی‌تابد و آن نمونه‌های بیان‌شده را نیز به مفهوم «تحرك اجتماعي» قلمداد و این پدیده را تداعی نمی‌کند. هر چند مقوله «شبه تحرك اجتماعي» یا «تحرك اجتماعي کاذب» - به تعبیر نگارنده - «مصداق» واقعی‌تری از آن به شمار می‌آید.

۵. برای آگاهی بیشتر در مورد رخدادهای وقایع حیرت‌انگیز، کشتارهای جمعی، و تجاوزهای دهشتناک ناشی از آرای شبه کاستی بیان‌شده، به مقاله «موانع بارز تحرك اجتماعي در فرایند توسعه کشورهای آسیایی» اثر نگارنده مراجعه شود.
۶. این تعبیر هوشمندانه «اصل آه‌نین منافع شخصی»، را شمس‌السادات زاهدی در مقاله‌ای با عنوان «توسعه پایدار و اصل آه‌نین منافع شخصی» به‌طور مشروح تبیین کرده است.

منابع

- انصاف‌پور، غلامرضا (۱۳۵۵). تاریخ زندگی اقتصادی روستاییان و طبقات اجتماعی ایران از دوران ماقبل تاریخ تا پایان ساسانیان، تهران: اندیشه.
- برمیبتون، کرین (۱۳۶۳). کالبدشکافی چهار انقلاب، ترجمه محسن علائی، تهران: نشر نو.
- بیرو، آلن (۱۳۶۶). فرهنگ علوم اجتماعی، ترجمه باقر ساروخانی، تهران: کیهان.
- تنکابنی، حمید (۱۳۷۷). «موانع بارز تحرك اجتماعي در فرایند توسعه (کشورهای آسیایی)»، فصل‌نامه مطالعات آسیایی (شرق‌شناسی)، ش ۴ و ۵.
- تودارو، مایکل (۱۳۶۴). توسعه اقتصادی در جهان سوم، ترجمه غلامعلی فرجادی، ج ۱، تهران: وزارت برنامه و بودجه.
- جیلاس، میلان (۱۳۷۸). طبقه جدید، ترجمه عنایت‌الله رضا، تهران: مروارید.
- دامادی، سیدمحمد (۱۳۷۵). شرح بر مقامات اربعین یا مبانی سیر و سلوک عرفانی، تهران: دانشگاه تهران.

۲۲ موانع تحرک اجتماعی و تأثیرات آن در تحرک شغلی کارکنان ...

- دراکر، پیتر (۱۳۹۰). *اندیشه‌های نو در دانش مدیریت*، گردآوری و ترجمه حمید تنکابنی، تهران: مروارید.
- رضائیان، علی (۱۳۸۳). *مبانی مدیریت رفتار سازمانی*، تهران: سمت.
- ریتزر، جورج (۱۳۸۳). *نظریه جامعه‌شناسی در دوران معاصر*، ترجمه محسن ثلاثی، تهران: علمی.
- زاهدی، شمس‌السادات (۱۳۷۶). «توسعه پایدار و اصل آهنین منافع شخصی»، *نشریه مدیریت دولتی*، ش ۳۸.
- زرین‌کوب، عبدالحسین (۱۳۶۴). *تاریخ مردم ایران قبل از اسلام*، تهران: امیرکبیر.
- طاهری، ابوالقاسم (۱۳۹۰). *تاریخ اندیشه‌های سیاسی در غرب*، تهران: قومس.
- عنایت، حمید (۱۳۵۱). *بنیاد فلسفه سیاسی در غرب*، تهران: دانشگاه تهران.
- فاستر، ب. مایکل (۱۳۵۸). *خداوندان اندیشه سیاسی*، ترجمه جواد شیخ‌الاسلامی، تهران: امیرکبیر.
- فقیهی، ابوالحسن و حسن دانایی‌فرد (۱۳۸۵). *بوروکراسی و توسعه در ایران (نگاهی تاریخی - تطبیقی)*، تهران: مؤسسه خدمات فرهنگی رسا.
- کریز، استوارت (۱۳۸۱). *دیدگاه‌های کلیدی در مدیریت*، ترجمه محمدعلی حسین‌نژاد، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- کنفوسیوس (۱۳۴۷). *مکالمات*، ترجمه کاظم‌زاده، تهران: بنگاه ترجمه و نشر کتاب.
- گرث، هانس و سی‌رایت میلز (۱۳۸۰). *منش فرد و ساختار اجتماعی (روان‌شناسی نهادهای اجتماعی)*، ترجمه اکبر افسری، تهران: آگه.
- گیدنز، آنتونی (۱۳۷۴). *جامعه‌شناسی*، ترجمه صبوری کاشانی، تهران: نشر نی.
- محمد بن منور (۱۳۷۶). *اسرار التوحید (فی مقامات الشیخ ابی سعید)*، مقدمه، تصحیح و تعلیقات محمدرضا شفیعی کدکنی، تهران: آگه.
- مینیوی، مجتبی (۱۳۵۴). *نامه تنسر*، تهران: خوارزمی.
- نیرنوری، حمید (۱۳۴۵). *سهام ایران در تمدن جهان*، تهران: شرکت ملی نفت ایران.
- نیک‌گهر، عبدالحسین (۱۳۶۹). *مبانی جامعه‌شناسی*، تهران: نشر رایزن.
- الوانی، سیدمهدی (۱۳۸۰). *تصمیم‌گیری و تعیین خط‌مشی دولتی*، تهران: سمت.
- الوانی، سیدمهدی (۱۳۸۱). «نظریه خادمیت و عاملیت»، *فصل‌نامه مدیریت و توسعه*، ش ۵۵، مؤسسه آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی.
- الوانی، سیدمهدی و حسن دانایی‌فرد (۱۳۸۱). *تئوری نظم در بی‌نظمی و مدیریت*، تهران: صفار - اشراقی.
- وزیری کرمانی، محمدحسن (۱۳۵۹). *اسرائیل فاشسیسم جدید*، تهران: بنگاه ترجمه و نشر کتاب.
- هرسی، پل، کنت ایچ بلاتچارد، و ای. جانسون دیویی (۱۳۸۳). *مدیریت رفتار سازمانی*، ترجمه قاسم کبیری، تهران: مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی.
- هس مر، ال. تی. (۱۳۸۲). *اخلاق در مدیریت*، ترجمه سیدمحمد اعرابی و داود ایزدی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- همایون کاتوزیان، محمدعلی (۱۳۸۶). *اقتصاد سیاسی ایران*، ترجمه محمدرضا نفیسی و کامبیز عزیزی، تهران: نشر مرکز.

همایون کاتوزیان، محمدعلی (۱۳۸۷). *تضاد دولت و ملت، نظریه تاریخ و سیاست در ایران*، ترجمه علیرضا طیب، تهران: نشر نی.

Coyne, Richard (1997). 'Creativity as Commonplace', *Design Study*, No. 18.

Drucker, Peter Ferdinand (2005). 'Managing Yourself', *Harvard Business Review*, January.

Dye, T. and H. Zeigler (1975). *The Irony of Democracy*, Calif.: Cole Publishing Co.

Featherman, L. David (1975). 'Assumptions of Social Mobility Research in the US: The Case of Occupational Status', *Social Science Research*, Vol. 4.

Judah, Matras (1960). 'Comparison of Intergenerational Occupational Mobility Patterns: An Application of the Formal Theory of Social Mobility', *Population Studies*, Vol. 14, No. 2.

Kidd, Jennifer (2000). 'Emotion: Anabsent Presence in Career Theory', *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 5.

Kreuter, Erica (2004). 'Why Career Plateaus are Healthy',

<http://www.lucaonlin.com/cpajournal/old.Htm>.

Lipset, Seymour M. and Bendix Reinhard (1952). 'Social Mobility and Occupational Career Patterns', *American Journal of Sociology*, Vol. 57, No. 4, The University of Chicago Press.

Mumford, Michael (2000). 'Managing Creative People', *Human Resource Management Review*, Vol. 10, No. 3.

Sandholtz, Kurt (2003). 'Are You in Danger of Plateauing: Happy Career',

<http://www.com/html.ASP>.

Sills, David (1972). *International Encyclopedia of Social Siences*, Vol. 16, New York: MacMillan.

Sorokin, P.A. (1964). *Social and Cultural Mobility*, New York: Freepress.



پروپوزیشن گاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی