

تبیین ابعاد منزلت کارکنان مبتنی بر دیدگاه‌های مقام معظم رهبری (حفظه الله)

سید عبدالله صالح‌نژاد امرئی *

حسن درویش **

سید علی‌اکبر احمدی ***

لطف‌الله فروزنده ****

دریافت مقاله: ۹۵/۰۸/۱۰

پذیرش نهایی: ۹۶/۱۲/۰۸

چکیده

یکی از نیازهای اصلی بشر نیاز او به احترام و داشتن منزلت است. هم‌چنین یکی از ریشه‌های به وجود آمدن مشکلات روانی و اخلاقی در سازمانها و کاهش انگیزه، رضایت و تعهد کارکنان، مسائلی مانند بی‌احترامی در روابط بین مدیران و زیردستان و نیز عدم احساس عزت‌نفس در مقایسه با دیگران است که منشأ آن کاهش منزلت و جایگاه اجتماعی کارکنان است. در این پژوهش با استفاده از روش کیفی تحلیل مضمون، مجموعه بیانات مقام معظم رهبری بین سالهای ۱۳۵۷ تا ۱۳۹۶ مرور و شناسه‌گذاری شد. سپس شناسه‌های باز مرتبط با مفهوم منزلت کارکنان، شناسایی و طبقه‌بندی شد. در ادامه کار، ابعاد منزلت، زمینه‌های ارتقای آن و در نهایت نتایج مستقیم ارتقای منزلت از دیدگاه ایشان در قالب شش مضمون فراگیر و بیست‌وشش مضمون سازمان‌دهنده و ۱۱۷ مضمون پایه، دسته‌بندی، و به صورت شبکه مضمونهای مرتبط با مفهوم منزلت کارکنان از دیدگاه مقام معظم رهبری (حفظه‌الله) ارائه شد. از نتایج این تحقیق می‌توان برای ارتقای منزلت کارکنان و دستیابی به عزت‌نفس آنان استفاده کرد.

کلیدواژه‌ها: منزلت، جایگاه اجتماعی، عزت، احترام، مقام معظم رهبری (مدظله)، تحلیل مضمون.

* دانشجوی دکتری گروه مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران a.salehnezhad@gmail.com

** نویسنده مسئول: دانشیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران dr_darvish@pnu.ac.ir

*** استاد گروه مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران a.ahmadi4867@gmail.com

**** دانشیار دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران l.forozandeh@gmail.com

مقدمه

نیاز در درون فرد است که او را به فعالیت و کار وا می‌دارد (هرسی و بلانچارد، ۱۹۹۳). از جمله نیازهای ضروری انسان، که در صورت ارضا نشدن بر روان و در پی آن بر عملکرد آدمی تأثیر عمده‌ای می‌گذارد، نیاز به احترام است که منشأ اصلی آن منزلت است. منزلت اصطلاحاً به جایگاهی اطلاق می‌شود که به سبب مجموعه‌ای از امتیازات و فضایل برای هر پدیده به وجود می‌آید. انسان در صورت داشتن منزلت به دو نتیجه یعنی احترام به خود (عزت نفس) و دیدن احترام از سوی دیگران دست می‌یابد که هر دو از نیازهای سطح بالای هرم نیازهای انسانی است (مازلو، فرگر و فادیمان، ۱۹۷۰). هم‌چنین در صورت دستیابی افراد به عزت نفس، عملکرد آنها نیز تحت تأثیر قرار می‌گیرد و آنان در ابعاد مختلفی به پیشرفت دست می‌یابند (معمارباشی اول و همکاران، ۱۳۹۱). شناسایی صحیح ابعاد اثرگذار بر منزلت افراد می‌تواند به آنها در دستیابی به عزت نفس یاری کند؛ چرا که در صورت عدم ارضای آن پیامدهایی مانند سرخوردگی، افسردگی و نهایتاً نابودی کامل او را در پی دارد. با نگاه سازمانی به این موضوع، یکی از ابعاد رضایت شغلی، پرستیژ یا منزلت کارکنان است (ویور، ۱۹۷۷) که در صورتی که نامناسب باشد (برای مثال توهین آمیز بودن آن) موجب کاهش رضایت شغلی و در پی آن مشکلات دیگر فردی و سازمانی می‌شود (ویس و فرشمن، ۱۹۹۸).

موضوع حفظ منزلت انسانی از جمله مواردی است که در قانون اساسی و دیگر قوانین کشور به آن تصریح شده، و لازم است در شئون مختلف مدیریت دولتی رعایت شود. در مواد مختلف اعلامیه جهانی حقوق بشر نیز بر کرامت و منزلت انسانی و برابری انسانها در برخورداری از حقوق و آزادیهای اساسی انسانی، صرف نظر از نژاد، رنگ، زبان، عقیده، دین، موقعیت اجتماعی، منشأ تولد، قومیت و غیره تصریح شده است (منشور حقوق بشر، ۱۹۴۸). هم‌چنین از جمله سیاستها و قوانین داخلی دیگری که در آن به اهمیت کرامت انسانی و منزلت افراد اشاره شده است، می‌توان به اصول ۲۲، ۱۹، ۲، ۳۹ و ۴۷ قانون اساسی، ماده ۱ و ۸ سیاستهای کلی نظام اداری، ماده ۱۹۵ و ۲۰۱ قانون برنامه پنجم تعالی کشور، و مواد ۴، ۶ و ۷ برنامه اصلاحات در نظام اداری کشور، مواد ۳۶ و ۱۱۴ قانون مدیریت خدمات کشوری و ماده ۶ قانون کار جمهوری اسلامی ایران اشاره کرد؛ به عنوان نمونه در سیاستهای کلی نظام اداری، ماده ۱ به «نهادهای سازنده فرهنگ سازمانی مبتنی بر

ارزشهای اسلامی و کرامت انسانی» و «ارج نهادن به سرمایه‌های انسانی و اجتماعی» و ماده ۸ آن به «حفظ کرامت و عزت و تأمین معیشت بازنشستگان و مستمری بگیران و بهره‌گیری از نظر و تجربه مفید آنها» اشاره دارد.

نظر به اینکه در اسناد بالادستی و این قوانین، توجه به موضوع منزلت کارکنان از الزامات قانونی است در این پژوهش سعی شده است با استفاده از نظریات مقام معظم رهبری (حفظه‌الله) که خود به عنوان سیاستگذار کلان نظام جمهوری اسلامی ایران هستند ابعاد مختلف منزلت کارکنان مشخص، و به برنامه‌ریزی برای حفظ و ارتقای آن کمک شود.

سؤال اصلی این پژوهش این است که: «ابعاد منزلت کارکنان و عوامل زمینه‌ساز ارتقای آن مبتنی بر بیانات مقام معظم رهبری (حفظه‌الله) کدام است؟» هدف این پژوهش «مشخص کردن ابعاد و عوامل زمینه‌ساز ارتقای منزلت کارکنان» است.

ادبیات پژوهش

منزلت^۱

منزلت از نظر لغوی بر اساس تعریف لغتنامه دهخدا (۱۳۷۳) به معنی «مقام»، «درجه»، «مرتب»، «رتبه»، «قدر»، «ارج» و «حرمت» آمده است. هم‌چنین در فرهنگ معین به معنی مقام و درجه و حرمت و احترام آمده است. منزلت اجتماعی، که گاهی منزلت نیز نامیده می‌شود، درجه‌ای است که هر فرد با توجه به حقوق قانونی، وظایف و سبک زندگی خود در سلسله مراتب اجتماعی بر پایه احترام یا اعتبار کسب می‌کند (دایره‌المعارف بریتانیکا، ۲۰۰۶).

ملوین تاملین، منزلت را ارزشی می‌داند که هر جمع (جامعه، گروه یا سازمان) برای نقش اجتماعی قائل است و یا مقام فرد یا گروه با توجه به توزیع شأن (حیثیت و پرستیژ) در نظام اجتماعی را منزلت می‌نامد. منزلت اجتماعی از جنس رتبه اجتماعی یا میزان دسترسی به منابع ارزشمند جامعه است (چلبی، ۱۳۷۵: ۷۹-۷۵).

مارکس، عامل اقتصادی را عمده‌ترین عامل در رتبه‌بندی منزلت اجتماعی قلمداد کرد. او معتقد بود که هر یک از گروه‌های اجتماعی که دارای قدرت اقتصادی (درآمد و ثروت) بیشتری باشد، در

جامعه از منزلت و شأن بالاتری برخوردار خواهد بود (مارکس، ۱۸۴۴).

هر جامعه‌ای مطابق مقتضیات خود، نقشهای اجتماعی را رتبه‌بندی می‌کند. از این رو، در هر جامعه‌ای، برخی از نقشها از نقشهای دیگر مهمتر شمرده می‌شود و منزلت اجتماعی والاتری می‌یابد (مهری، ۱۳۸۹: ۱۳۳) از دیدگاه لنسکی (۱۹۶۶) نابرابری چند بعدی است و عواملی مانند مالکیت، دارایی، شغل، تحصیلات، دین، قومیت، جنسیت و سن در ایجاد سلسله مراتب اجتماعی مؤثر است (سام‌آرام و قائم‌پور، ۱۳۹۰: ۸۰). از نظر وبر، مالکیت، قدرت و حیثیت (یا وجهه و منزلت اجتماعی) سه بنیان متمایز است که با وجود وابستگی متقابل آنها، نظام قشربندی در هر جامعه‌ای بر روی آنها سامان می‌یابد. تفاوت در برخورداری از مالکیت اموال، منشأ طبقه‌بندی اجتماعی است و تقسیم نابرابر قدرت به تشکیل احزاب سیاسی می‌انجامد (وبر، ۱۹۷۸).

بوردیو منزلت اجتماعی را با چند محور ترسیم می‌کند: سرمایه اقتصادی، سرمایه فرهنگی و سرمایه اجتماعی. سرمایه اقتصادی دربرگیرنده درآمدها و منابع مالی نهادینه شده است که در شکل «حقوق مالکیت» جلوه می‌یابد. سرمایه فرهنگی، شامل تمایلات ماندگار فرد است که در پی اجتماعی شدن در وی انباشته می‌شود. این نوع سرمایه، ممکن است در شکل تحصیلات و تجمع محصولات فرهنگی در فرد، نهادینه شده باشد. سرمایه اجتماعی نیز شامل همه منابع بالقوه و بالفعلی است که به عضویت در شبکه پایدار مناسبات به نسبت نهادی شده ارتباط یا کنش متقابل مربوط است (بوردیو، ۱۹۸۶).

چلبی چهار نوع منبع ارزشمند برای ایجاد رتبه اجتماعی شناسایی می‌کند که عبارت است از: دارایی اقتصادی، دارایی سازمانی، دارایی شهرت یا اعتبار اجتماعی و دارایی فرهنگی یا سرمایه فرهنگی. چلبی نقشهای اجتماعی را به دو نقش افقی و عمودی جدا می‌کند. در تفکیک افقی، نقشها به اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی تقسیم می‌شود و در تفکیک عمودی، نقشها به راهبردی، با نفوذ و کمکی تقسیم شده است (چلبی، ۱۳۷۵: ۳۵).

از نظر بقایی، متغیر «منزلت اجتماعی ادراک شده» از لحاظ تحلیلی به چهار بُعد فرعی «سرمایه اقتصادی» (زر)، «سرمایه سیاسی» (زور)، «سرمایه اجتماعی» (شهرت)، و «سرمایه فرهنگی» (معرفت) تقسیم می‌شود (بقایی‌سرابی، ۱۳۸۵: ۱۲۴).

از نظر کلالی و دوستدار، منزلت اجتماعی بیشتر به جنبه ذهنی شأن و منزلت افراد از دیدگاه جامعه برمی‌گردد. اینکه شأن و منزلت فرد در مقایسه با افراد دیگر تا چه اندازه است، بیشتر تحت

تأثیر نگاه مردم، جامعه، قبیله، گروه و غیره نسبت به فرد است. اگر چه میزان درآمد افراد، تحصیلات، مسکن و دیگر عوامل در منزلت اجتماعی افراد اثرگذار است، میزان پذیرش همین شغل و درآمد و تحصیلات افراد از نگاه مردم در طبقه‌بندی و سلسله مراتب اجتماعی در تعیین حیثیت اجتماعی کنشگران اجتماعی نقش بسزایی دارد (کلالی و دوستدار، ۱۳۸۸).

احترام^۱

احترام در لغت به معنی حرمت گذاشتن، بزرگ داشتن، پاس داشتن و اکرام کردن است (دهخدا، ۱۳۷۳). بر اساس نظریه سلسله نیازهای مازلو پس از طبقه نیازهای زیستی، ایمنی و اجتماعی، نیازهای احترام قرار دارد. مازلو معتقد بود که نیازهای مربوط به احترام به دو دسته اصلی تقسیم می‌شود: اولی تمایل به قدرت، پیشرفت، شایستگی، سلطه و اطمینان در رویارویی با دنیای اطراف و تمایل به استقلال و آزادی. دسته دوم شامل تمایل به شهرت و حیثیت^۲ (یا پرستیژ که به احترام گذاشتن و ارج نهادن از سوی دیگران تعبیر می‌شود)، شأن یا منزلت، افتخار، غلبه، شناخته شدن، توجه، اهمیت، بزرگی یا قدردانی است (مازلو و دیگران، ۱۹۷۰: ۴۵-۴۶).

عزت نفس (احترام به خود)^۳

عزت نفس مفهومی است که به ادراک فرد از ارزش شخصی و به تعبیر بهتر، خود ارزشمندی اشاره دارد. این ادراک، همان ارزشیابی عاطفی نسبت به خود است که به طور معمول بر اساس ویژگیهای مثبت و منفی سنجیده می‌شود. برخی از روانشناسان گفته‌اند: «عزت نفس، چگونگی احساس ما درباره خودمان است و می‌توان گفت کلید رفتار فرد است» (کارسون، ۱۹۹۶). پیرس و گاردنر عوامل تأثیرگذار بر عزت نفس را به سه دسته کلی تقسیم کردند که دسته اول نشانه‌های کلی است که توسط عوامل محیطی برای شخص فرستاده می‌شود. دسته دوم پیامهایی است که توسط دیگران در محیط اجتماعی برای شخص ارسال می‌شود و دسته سوم ادراک افراد از شایستگی‌ها و توانایی‌های شخصی یا تجربه فردی اوست. بر این اساس پیرس و همکاران به این نتیجه رسیدند که عوامل تعیین‌کننده در عزت سازمانی نیز مشابه عوامل تأثیرگذار در عزت نفس فردی است (پیرس و گاردنر، ۲۰۰۴: ۵۹۱).

1 - Esteem

2 - Prestige

3 - Self-esteem

ارضای نیاز عزت نفس (احترام به خود) به احساس اعتماد به خود، ارزش، قدرت، ظرفیت و شایستگی، مفید و لازم بودن در دنیا منجر می‌شود؛ اما ناکامی در ارضای این نیازها باعث ایجاد احساس حقارت ناشی از ضعف می‌شود. این احساسات نیز از ریشه اصلی خود نشأت می‌گیرد که می‌تواند ناامیدی یا حتی اختلالات عصبی باشد. به عقیده مازلو، پایدارترین و به عبارتی سالمترین نوع عزت نفس، نوعی است که بر پایه "احترام سزاوار" از سوی دیگران شکل گیرد به جای اینکه بر اساس آوازه یا شهرت و چاپلوسی بیجا باشد. به همین شکل باید بین شایستگی‌ها یا دستاوردهای واقعی تمایز قائل شد که باعث قدرت بخشیدن به شخص می‌شود و برتریهایی که به صورت طبیعی و بی‌دردسر از سرشت درونی، بنیه طبیعی یا سرنوشت او حاصل می‌شود. هم‌چنین بین خود واقعی افراد و خودساختگی و کاذب آنها تفاوت وجود دارد (مازلو و دیگران، ۱۹۷۰: ۴۵-۴۶).

با توجه به تحقیقات، جامعه‌ای که افراد آن احساس خود ارزشمندی کنند در مقابل انواع مشکلات و فشارهای روانی، مقاوم و پایدارتر خواهند بود. برخورداری از احساس خود ارزشمندی و عزت نفس به مثابه سرمایه و ارزش حیاتی به شمار می‌رود و از جمله عوامل عمده در شکوفایی استعدادها و خلاقیت است (برانندن، ۱۳۸۹).

سوابق پژوهش

در جدول ذیل به برخی از پژوهشهای مرتبط با مفهوم منزلت به طور خلاصه اشاره می‌شود:

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

جدول ۱: سوابق پژوهش‌های خارجی و داخلی مرتبط با مفهوم منزلت

| نام صاحب‌نظر / تاریخ | دست‌آورد پژوهش |
|--------------------------------|---|
| پیتسا، تائو، پیلوتلا (۲۰۱۷) | در پژوهشی که توسط پیتسا و دیگران انجام شد، رابطه منزلت اجتماعی - اقتصادی کارکنان و اعتماد سازمانی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج این پژوهش نشان داد که منزلت پایین کارکنان، موجب جلوگیری از اعتماد سازمانی آنها می‌شود. آنها در این پژوهش چگونگی رابطه متقابل این دو متغیر را بررسی کردند. |
| تونا و دیگران (۲۰۱۶) | در تحقیق تونا و دیگران، رابطه رضایت شغلی، منزلت بیرونی ادراک شده و رفتار ناهنجار سازمانی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج این پژوهش نشان داد که بین رضایت شغلی و رفتار ناهنجار سازمانی رابطه منفی وجود دارد. هم‌چنین رضایت شغلی، نقش میانجی را در رابطه میان منزلت بیرونی ادراک شده و رفتار ناهنجار سازمانی ایفا می‌کند. |
| ون گنیپ و دیگران (۲۰۱۳) | ون گنیپ و دیگران در پژوهشی با تمرکز بر بیماران صعب‌العلاج و مصاحبه کیفی، منابع منزلت افراد را به سه بعد خود فردی، خود ارتباطی و خود اجتماعی تقسیم، و شدت اثر هر کدام از ابعاد اصلی را بر هم اندازه‌گیری کردند. |
| فوجیشیرو، زو و فنگ (۲۰۱۰) | آنها با بررسی عوامل تأثیرگذار بر منزلت شغلی، دریافتند که با فرض ثابت نگهداشتن همه عوامل منزلت اجتماعی - اقتصادی و عوامل شغلی، عامل سلامت فردی را با منزلت شغلی مرتبط یافتند. |
| کوجینف و دیگران (۲۰۰۲) | در مقاله‌ای در بررسی عوامل مؤثر بر منزلت بیماران، دو عامل اصلی، عوامل اصلی تشکیل‌دهنده منزلت بیماران ذکر شد: عامل اول، نگرانی‌های مربوط به بیماری و عامل دیگر، ذخیره منزلت اجتماعی افراد بود. میزان وجود ویژگی منزلت در بیماران، خود به عنوان عامل میانجی بر رابطه این دو عامل در شکل‌دهی به منزلت کلی، تأثیرگذار است. |
| زو و لفلر (۱۹۹۲) | در پژوهشی درباره کارگران امریکایی در ۵۲ شغل مختلف به بررسی تأثیر نژادهای مختلف و جنسیت آنها بر منزلت شغلی پرداختند و دریافتند که نژاد و جنسیت بر منزلت کارگران امریکایی مؤثر است و تأثیر نژاد بر منزلت کارکنان از تأثیر جنسیت بیشتر است. |
| حسن‌پور و خضری (۱۳۹۵) | حسن‌پور و خضری پس از دو مرحله بررسی و بازبینی، شاخص منزلت اجتماعی کارکنان پلیس را در سه بعد اصلی و با سه‌ونه سنجه عملیاتی کردند و در نهایت، اتفاق نظر گروه خبرگان پژوهش نسبت به استاندارد بودن و کیفیت خوب شاخصها و سنجه‌های به کار گرفته شده برای سنجش منزلت اجتماعی به دست آمد. |
| طیبی‌نیا (۱۳۹۳) | با هدف شناسایی راهکارهای ارتقای منزلت اجتماعی و با استفاده از روش پیمایش و دلفی به این نتیجه رسید که افزایش رفاه اقتصادی و اجتماعی، کارکردی بودن مأموریت سازمان، مشارکت افراد در تصمیم‌گیریهای سازمان، دسترسی عادلانه به منابع کمیاب، صورتهای انضباط نمایشی و عدم فاصله نقش به طور معناداری باعث افزایش منزلت اجتماعی کارکنان می‌شود. |

ادامه جدول ۱: سوابق پژوهش‌های خارجی و داخلی مرتبط با مفهوم منزلت

| نام صاحب‌نظر / تاریخ | دست‌آورد پژوهش |
|-------------------------|---|
| کاظمی‌پور (۱۳۸۹) | نتایج تحقیق کاظمی‌پور نشان داد که مردم ایران در سنجش منزلتی مشاغل معیارهای صلاحیت، میزان تخصص، تحصیلات و اهمیت شغل در جامعه را در نظر می‌گیرند. |
| حسینیان و فهیمی (۱۳۸۸) | عزت و منزلت کارکنان نیروهای مسلح را ناشی از سه دسته از عوامل تقسیم‌بندی می‌نمایند: ۱- عوامل اجتماعی یا برون‌سازمانی ۲- عوامل فردی ۳- عوامل درون‌سازمانی. نتایج پژوهش آنها نشان می‌دهد که شش متغیر رفتار و عملکرد، وضعیت معیشتی، تجهیزات و امکانات سازمانی، وضعیت ظاهری، وضعیت خانوادگی و نوع وظایف کارکنان بر منزلت اجتماعی تأثیر دارد. |
| علی‌زاده و رضایی (۱۳۸۴) | این پژوهشگران، عوامل زیر را به عنوان عوامل اثرگذار بر منزلت اجتماعی کارکنان بر شمرده‌اند: مقید بودن به فرایض دینی، تحصیلات و مهارت و هوش و خلاقیت، برقراری امنیت عمومی، ویژگیهای ظاهری، عدالت‌گرایی، وظیفه‌شناسی و رعایت معیارهای اخلاقی، حقوق و مزایا و امکانات رفاهی، کیفیت تعامل با شهروندان، پرهیز از رفتار منفی. |
| سلطانی (۱۳۸۳) | سلطانی منزلت انسانی را از هم‌افزایی مؤلفه‌های جهان‌آگاهی، خودآگاهی، تقوا و پاکی، ایمان و عمل صالح، خدانشناسی، احترام به خود، معناداری، عقل و اداره (حق انتخاب و اختیار) پرستش و تقدیس، جمال‌طلبی، کمال‌طلبی، اخلاقی بودن، میل به عمل و دانش و معنویت می‌داند. |
| نویدی و برزگر (۱۳۸۲) | این محققان با بررسی نظریات مختلف درباره منزلت و تحقیق بر روشهای ارتقای منزلت معلمان با تکیه بر نظر ۲۰۰ تن از معلمان شهر تهران، پیشنهادهایی خود را در زمینه ارتقای منزلت آنها در سه سطح فردی، شغلی (صلاحیت حرفه‌ای) و سازمانی ارائه کردند. |

روش پژوهش

تحلیل مضمون^۱ و گزارش الگوهای داده، نوعی از تحلیل کیفی است. این روش، فرایندی برای تحلیل داده‌های متنی است و داده‌های پراکنده و گوناگون را به داده‌هایی غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند. تحلیل مضمون صرفاً روش کیفی خاصی نیست بلکه فرایندی است که می‌تواند در بیشتر

روشهای کیفی به کار رود. به طور کلی تحلیل مضمون، روشی است برای

الف - دیدن متن

ب - برداشت و درک مناسب از اطلاعات ظاهراً نامرتبط

ج - تحلیل اطلاعات کیفی

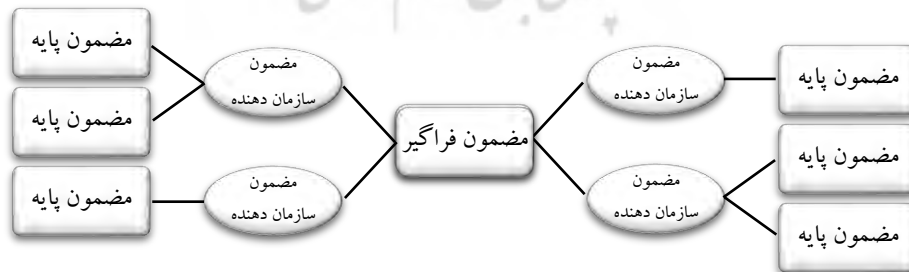
د - مشاهده نظام‌مند شخص، تعامل، گروه، موقعیت، سازمان و یا فرهنگ

ه - تبدیل داده‌های کیفی به داده (بویاتریس، ۱۹۹۸).

از تحلیل مضمون می‌توان بخوبی برای شناخت الگوهای داده‌های کیفی استفاده کرد. تحلیل قالب مضمونها و تحلیل شبکه مضمون از ابزارهایی است که معمولاً در تحلیل مضمون به کار می‌رود. قالب مضمونها فهرستی از مضمونها را به صورت سلسله مراتبی نشان می‌دهد. شبکه مضمونها نیز ارتباط میان مضمونها را در نگاره‌هایی شبیه تارنما نشان می‌دهد (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۰).



شکل ۱: فرایند گام‌به‌گام تحلیل مضمون و تحلیل شبکه مضمونها (بر اساس عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۰)



شکل ۲: شبکه مضمونها، برگرفته از دانایی فرد و همکاران (۱۳۹۴)

شبکه مضمونها بر اساس روندی مشخص، مضمونهای پایه (شناسه و نکات کلیدی متن)، مضمونهای سازمان‌دهنده (مضمونهای به دست آمده از ترکیب و تلخیص مضمونهای پایه) و مضمونهای فراگیر (مضمونهای عالی دربرگیرنده اصول حاکم بر متن به‌مثابه کل) را نظام‌مند می‌کند؛ سپس این مضمونها به صورت نقشه‌های شبکه تارنما، رسم، و مضمونهای برجسته هر یک از این سه سطح، همراه با روابط میان آنها نشان داده می‌شود (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۴).

جمع‌آوری داده‌ها

برای جمع‌آوری داده‌های مرتبط با مفهوم منزلت در نظر مقام معظم رهبری (حفظه‌الله)، به دو منبع مراجعه شده است: منبع اول پایگاه اطلاع‌رسانی مقام معظم رهبری (حفظه‌الله)^۱ و منبع دوم نرم‌افزار حدیث ولایت است که هر دو منبع شامل بر بیانات و مکاتبات معظم‌له است.

بازه زمانی جستجو در منابع، شامل تمام بیانات و مکاتبات قابل دسترسی از سال ۱۳۵۷-۱۳۹۶ هجری شمسی است. برای دستیابی به متون مرتبط برای تحلیل، ابتدا در این دو منبع جستجوی کامل با کلیدواژه «منزلت» صورت گرفت. در گام بعدی با توجه به مفاهیم مرتبط با «منزلت»، کلیدواژه‌های دیگری نیز جستجو، و به مخزن مطالب اضافه شد. کلیدواژه‌های تکمیلی جستجو عبارت است از: «کرامت»، «تکریم»، «عزت»، «احترام»، «قدر»، «جایگاه»، «حرمت»، «اهانت»، «ارج» و «شأن».

از آنجا که بخش عمده بیانات در این پژوهش در جمع اصناف مختلف بوده، سعی شده است که جنبه‌های مشترک و مربوط به عموم افراد شاغل و کارکنان، فارغ از اینکه مربوط به چه صنفی باشند، مورد توجه قرار گیرد.

هم‌چنین در بسیاری از بیانات مورد استفاده، معظم‌له در مقام بیان تام و تمام عوامل منزلت کارکنان نبوده‌اند؛ لذا در برخی موارد، برداشتها، شناسه‌گذاریها و دسته‌بندی‌ها بر اساس برداشت نگارنده از کلام ایشان است.

با بررسی متون در نهایت ۳۳۲ عنوان سخنرانی و مکاتبه به عنوان موارد متضمن و مرتبط با مفهوم منزلت، شناسایی شد که مطالعه و شناسه‌گذاری باز شد. در جدول ۲ به صورت نمونه چند عنوان از منابع مورد بررسی، نمایش داده شده است:

جدول ۲: نمونه متون و شناسه‌های اولیه استفاده شده در تحلیل

| تاریخ | عنوان منبع | شناسه منبع | عنوان شناسه‌های اولیه | متن |
|------------|---|------------|--|---|
| ۱۳۷۵/۷/۶ | بیانات در دیدار کارمندان و کارکنان دولت | T081 | [شناخت جایگاه توسط جامعه] [شناخت جایگاه و قدر خود (خودباوری)] | آنچه که مهم است، این است که هم خود قشر کارمندان و هم آحاد مردم بدانند که کارمندی در نظام به حق و عادلانه و مردمی، چقدر اهمیت دارد. این، خیلی مهم است. |
| ۱۳۸۹/۷/۲۹ | بیانات در دیدار طلاب و فضلا و استادان حوزه علمیه قم | T261 | [اثرگذاری بالا] | آن موجودی که زنده است، فعال است، منشأ اثر است، احترام برمی‌انگیزد. |
| ۱۳۸۷/۱۱/۱۹ | بیانات در دیدار فرماندهان و کارکنان نیروی هوایی ارتش | T236 | [اثرگذاری بر دیگر جوامع] [آگاهی] [با اراده و عزم راسخ بودن] [حق انتخاب مردم] [سربلندی] [عزت ملی] [احترام بین‌المللی] | تحول اساسی، این بود و به یک جامعه رشید، آگاه، دارای عزم راسخ، با مردمی دارای قدرت انتخاب و حق انتخاب، با سربلندی و عزت در میان جامعه بشری و اثرگذار بر روی جوامع دیگر تبدیل کنند. تحول اصلی، این بود و این تحول، اتفاق افتاد. |
| ۱۳۸۸/۰۷/۱۵ | بیانات در دیدار عمومی مردم چالوس و نوشهر | T241 | [احترام برای هویت انسانی] [احترام به آرای مردم] [اهمیت به حیثیت مردم] [اهمیت به شخصیت مردم] [اهمیت به کرامت مردم] [در بین مردم بودن مسئولان] [تشبیه مردم بودن] [مردمی بودن نظام] | دوران جمهوری اسلامی یعنی دوران حاکمیت آن کسانی که از مردمند، با مردمند، منتخب مردمند، در کنار مردمند، رفتارشان شبیه رفتار مردم است. این، معنای مردمی است. مردمی است، یعنی باید به عقاید مردم، به حیثیت مردم، به هویت مردم، به شخصیت مردم، به کرامت مردم اهمیت گذاشته بشود. اینها مردمی است. |
| ۱۳۸۷/۱۱/۱۹ | بیانات در دیدار فرماندهان و کارکنان نیروی هوایی ارتش | T236 | [استقلال] [پیشرفت علمی] [پیشرو بودن در میدانها] [تمسک به دین اسلام] [رفاه عمومی] [وجود آزادی] | ما برای اینکه آزادی به دست بیاوریم، استقلال به دست بیاوریم، رفاه عمومی به دست بیاوریم، پیشرفت علمی به دست بیاوریم، پیشرو بودن در میدانهای گوناگون بشری را به دست بیاوریم، اوج عزت را برای خودمان - به عنوان ملت ایران - فراهم بکنیم، راه منحصر به فرد امروز ما عبارت است از تمسک به اسلام. |
| ۱۳۷۹/۰۳/۲۹ | بیانات در دیدار با نمایندگان دوره ششم مجلس شورای اسلامی | T122 | [تأمین حداقل معیشت] | کدام نقض کرامت انسانی بالاتر از اینکه انسانی، رئیس خاندهای، پدر خاندهای، در جامعه‌ای که در آن همه چیز هم هست، نتواند اولیات زندگی فرزندان خودش را تأمین کند؟ |

ادامه جدول ۲: نمونه متون و شناسه‌های اولیه استفاده شده در تحلیل

| متن | عنوان شناسه‌های اولیه | شناسه منبع | عنوان منبع | تاریخ |
|---|--|------------|---|------------|
| در نظام جمهوری اسلامی، هیچ کس نباید از جاده تقوای مناسب با شأن خودش، خارج بشود. | [تقوا] | T027 | سخنرانی در دیدار با فرماندهان سپاه پاسداران انقلاب اسلامی و رؤسای دفاتر نمایندگی ولی فقیه در این نهاد | ۱۳۶۹/۰۶/۲۹ |
| به خود اعتماد کنید، از نیروی درونی و ذاتی خود استفاده کنید و بدانید که شما می‌توانید بخش خودتان را با اراده و ابتکار و نوآوری و فعالیت خودتان در سطح بالا، وسیله عزت ملت خودتان قرار بدهید. | [ابتکار و خلاقیت و نوآوری] [ارتقای سازمانی] [اعتماد به نفس] [تقویت اراده کارکنان] [عزت ملی (احترام بین‌المللی)] [فعالیت زیاد کارکنان] [قدرت نظامی] | T196 | بیانات در دیدار پرسنل نیروی هوایی | ۱۳۸۴/۱۱/۱۸ |
| مگر بنا بوده ما کارهای مردانه را به زنها بدهیم؟ نه، جایگاه زن و هویت و شخصیت زن، در جنس خود زن یک هویت بسیار بالا و با کرامتی است، از بعضی جهات از مردها بالاتر است. | [تناسب شغل با روحیات طبیعی زن و مرد] | T297 | بیانات در دیدار جمعی از بانوان فرهیخته حوزوی و دانشگاهی | ۱۳۹۲/۰۲/۲۱ |
| شما جوانان عزیز قدر این موقعیت والا را بدانید. همه کسانی هم که جسم و جان و نیرو و استعداد خود را برای سربندی کشور و اسلام و نظام اسلامی مصرف می‌کنند، قدردان این موقعیت والا را باشند. | [با استعداد بودن] [جسم سالم] [نیرومندی] | T146 | بیانات در دانشگاه افسری امام علی(ع) | ۱۳۸۱/۷/۸ |
| یک مطالبه معنوی هم وجود دارد و آن، شأن کارگر است؛ اهمیت به تلاش و فعالیت کارگر است؛ فهمیده بشود که این یک جهاد است؛ این مهم است. | [تلاشگری و زحمتکشی] [شأن] | T254 | بیانات در دیدار کارگران نمونه سراسر کشور | ۱۳۸۹/۰۲/۰۸ |
| اگر ما بخواهیم قاضی این شجاعت و صلابت و اقتدار را داشته باشد که چنین بارهای سنگینی را که از او توقع داریم، بردارد، باید او و دستگاهی را که حامی اوست، اولاً مورد حمایت قرار دهیم. ثانیاً منزلت‌ش را در چشم مردم حفظ کنیم. | [شجاعت] [صبوری، صلابت و تحمل مشکلات] [منزلت سازمانی] [منزلت فردی] | T145 | بیانات در دیدار با مسئولان دستگاه قضایی | ۱۳۸۱/۵/۴ |
| کرامتش اقتضا می‌کند که آزاد و مستقل باشد و استعداد او شکوفا شود؛ بر سرنوشت خود مسلط باشد؛ مورد تحقیر و اهانت قرار نگیرد و شخصیت ذاتی او بروز کند. | [استقلال] [بروز شخصیت ذاتی] [تسلط بر سرنوشت] [شکوفایی استعدادها] [عدم تحقیر و اهانت] [وجود آزادی] | T147 | بیانات در دیدار با استادان و دانشجویان دانشگاه‌های استان زنجان | ۱۳۸۲/۰۷/۲۲ |

ادامه جدول ۲: نمونه متون و شناسه‌های اولیه استفاده شده در تحلیل

| متن | عنوان شناسه‌های اولیه | شناسه منبع | عنوان منبع | تاریخ |
|---|---|------------|---|------------|
| در نظام جمهوری اسلامی، تکریم شأن انسان که یکی از ویژگی‌های اسلام است، ارزش دادن به انسان، رشد دادن انسان، انسان را در کار شایسته خودش به کار گرفتن و نیروهای او را در خدمت اهداف متعالی جوشاندن، یکی دیگر از گرایش‌های اصولی است. | [تخصیص کار شایسته فرد به او] [تکریم] [رشد دادن فرد] [شکوفایی استعدادها] | T026 | بیانات در دیدار با مسئولان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران | ۱۳۶۹/۰۵/۰۷ |
| قدر این مردم را بدانید؛ خدمت به این مردم را نعمت خدا بشمرید؛ برای مردم کار کنید؛ خدا را حاضر و ناظر بدانید و بدانید هر قدمی که برمی‌دارید، حسنه است | [خدمت به مردم] [قدردانی] | T179 | بیانات در دیدار با جمعی از مسئولان و نخبگان استان همدان | ۱۳۸۳/۰۴/۱۹ |

یافته‌های پژوهش

در مرحله اول تحلیل مضمون، «شناسه‌گذاری باز» به گونه‌ای صورت گرفت که در نتیجه آن، ۶۱۱ شناسه اولیه استخراج شد. در مرحله بعدی شناسه‌های مشابه با یکدیگر ادغام شد که به واسطه آن، تعداد شناسه‌ها به ۳۵۱ کاهش یافت. پس از تشخیص «مضمونهای پایه» و دستیابی به «مضمونهای سامان‌دهنده» و «مضمونهای فراگیر» و تشخیص روابط بین آنها و بازنگری دوباره ۱۴۹ شناسه نهایی به صورت «قالب مضمونها» شناسایی و طبقه‌بندی شد.

مضمونهای اصلی فراگیر در این پژوهش، شش مفهوم «منزلت فردی»، «منزلت شغلی»، «منزلت سازمانی»، «عوامل زمینه‌ساز منزلت»، «احترام» و «عزت» است؛ این بدان مفهوم است که دیگر مضمونهای سامان‌دهنده و مضمونهای پایه، حول این شش مضمون تعریف، و با هم مرتبط می‌شود. در ادامه به بررسی یافته‌های تحقیق در قالب مفاهیم پرداخته می‌شود:

۱- ابعاد منزلت

مفاهیم مشابه منزلت در کلام مقام معظم رهبری (حفظه‌الله) شامل اصطلاحات «ارزشمندی»، «اعتبار داشتن»، «اهمیت»، «بلندی مرتبه»، «جایگاه»، «حرمت»، «حیثیت»، «شأن»، «شخصیت»، «شرافت»، «علو»، «فضیلت»، «کرامت انسانی» و «مقام» است. هم‌چنین مفاهیم متضاد منزلت در کلام ایشان شامل اصطلاحات «از چشم مردم افتادن»، «لثامت» و «پست بودن» است.

با توجه به بررسی‌های این پژوهش، منزلت را می‌توان در ابعاد، «فردی»، «شغلی» و «سازمانی» در نظر گرفت.

جدول ۳: ابعاد منزلت

| مضمون پایه | مضمون سامان‌دهنده | مضمون فراگیر |
|-----------------------------------|------------------------|--------------|
| هویت داشتن | عوامل اعتقادی - نگرشی | منزلت فردی |
| انقلابی بودن | | |
| ایمان | | |
| دفاع از ارزشها | | |
| روحیه بسیجی | | |
| ابتکار و خلاقیت و نوآوری | عوامل عملکردی - مهارتی | |
| اثرگذاری زیاد | | |
| استحکام در کار | | |
| پایبندی به مقررات | | |
| پایداری و ثبات قدم | | |
| خستگی ناپذیری | | |
| دوری از رفتار منافی با شأن انسانی | | |
| تلاشگری و زحمت‌کشی | | |
| از خودگذشتگی | | |
| سوابق خدمتی درخشان | | |
| جسم سالم | عوامل ظاهری - جسمی | |
| جوانی | | |
| قوای جسمی | | |
| نیرومندی | | |
| احساس مسئولیت | | |
| اعتماد به نفس | عوامل شخصیتی | |
| ایثارگری و فداکاری | | |
| پرشور و انگیزه بودن | | |
| پاکی و نا آلوده بودن | | |
| بزرگمردی | | |
| شجاعت | | |
| صبوری، صلابت و تحمل مشکلات | | |
| با اراده و عزم راسخ بودن | | |
| غیور بودن | | |
| مناعت طبع | | |
| نجابت | | |
| دلسوزی و وجدان کاری | | |

ادامه جدول ۳: ابعاد منزلت

| مضمون فراگیر | مضمون سامان‌دهنده | مضمون پایه |
|---------------|------------------------------------|---------------------------------|
| منزلت فردی | عوامل دانشی | آگاهی |
| | | نخبگی |
| | | علم |
| | روابط اجتماعی | انتساب به خانواده با منزلت |
| | | همنشینی با افراد با منزلت |
| | | |
| منزلت شغلی | سختی کار | خطر کار |
| | پست و مسئولیت | پر زحمت بودن کار |
| | | پست و مسئولیت بالاتر |
| | تناسب شغل با روحیات طبیعی زن و مرد | استفاده ابزاری نکردن از کارکنان |
| | | تغییر از جایگاه و روحیات انسانی |
| | | حجاب و عفاف برای احترام و تکریم |
| | | اولویت دادن به نقش اجتماعی زن |
| | اثرگذاری شغل | مفید بودن |
| | | شغل هدایتگر مردم |
| | | زاینده‌گی و به وجود آورنده بودن |
| تحول‌آفرینی | | |
| منزلت سازمانی | اقتدار سازمانی | عدم شایعه‌پراکنی و تهمت |
| | | تضعیف نکردن سازمان |
| | | انتقاد خصمانه نکردن از سازمان |
| | اثربخشی سازمانی | تأثیرگذاری راهبردی و طولانی |
| | | نقش داشتن در تأمین منافع ملی |
| | | امیدآفرینی سازمان |
| | | برآوردن انتظارات مردم از سازمان |
| | کارایی سازمانی | کارایی در میدانهای سخت |
| | | کار سازماندهی شده |
| | | حفظ انضباط دقیق |
| | | قدرت مدیران سازمانی |
| | | فعالیت زیاد کارکنان |
| | سلامت اداری | نبود فساد اداری |

۲ - عوامل زمینه‌ساز منزلت

عوامل زمینه‌ساز منزلت بر اساس دستاوردهای این پژوهش به شرح جدول ۴، شامل مضمونهای

ذیل است:

جدول ۴: عوامل زمینه‌ساز منزلت

| مضمون پایه | مضمون سامان‌دهنده | مضمون فراگیر |
|--|-------------------------------------|-----------------------|
| اصلاح ذهنیت حقارت کارکنان در برابر مدیران | فرهنگ سازمانی مبتنی بر کرامت انسانی | عوامل زمینه‌ساز منزلت |
| ایجاد اشتیاق به کار در جامعه | | |
| فعالیت کارگر را جهاد بدانند. | | |
| کار، جایگاه خودش را در بینش عمومی پیدا کند. | | |
| کار، حلقه اساسی برطرف کردن نیازهاست. | | |
| کار، در منطق اسلامی عبادت و عمل صالح است. | | |
| نهادینه‌سازی فرهنگ سازمانی مبتنی بر کرامت انسانی | | |
| وظیفه انسانی دانستن کار | برقراری عدالت | عوامل زمینه‌ساز منزلت |
| عدم اشرافی‌گری | | |
| توجه به محرومان | | |
| توزیع عادلانه ثروت | | |
| توزیع عادلانه قدرت | | |
| توزیع عادلانه منزلت | | |
| ارتقای علمی افراد | | |
| ارتقای عملی افراد | | |
| شکوفایی استعدادها | | |
| شناخت درست جایگاه زن و مرد در طبیعت بشری | | |
| تقویت اراده کارکنان | توانمندسازی | عوامل زمینه‌ساز منزلت |
| حمایت از افراد | | |
| بروز شخصیت ذاتی | | |
| لزوم وجود توأسی به کارهای خیر در سازمان | اصلاح نظام اداری | رعایت اصول اخلاقی |
| تسلط بر سرنوشت | وجود آزادی | |
| تحقیر و اهانت نکردن | رعایت اصول اخلاقی | |
| رشد فضایل اخلاقی | | |
| ارتقای اخلاقی | | |

۳- احترام

بر اساس بررسی‌های این پژوهش، مفاهیم متناظر احترام در کلام مقام معظم رهبری شامل اصطلاحات «ارج نهادن»، «بزرگداشت»، «تجلیل»، «تحسین»، «تشریف»، «تقدیر»، «تشکر»، «تعظیم»، «تکریم»، «تواضع»، «سپاسگزاری»، «عزیز داشتن»، «قدردانی»، «قدرشناسی»، «گرامی داشتن»، «اهمیت دادن»، «رعایت کردن» و «ملاحظه کردن» است. البته سه تعبیر اخیر، که هم‌تراز «توجه کردن» است به این علت آورده شده است که در برخی موارد توجه نکردن و بی‌اهمیت شمردن نشانه درک نکردن منزلت و بی‌احترامی به شمار می‌رود. همچنین مفاهیم متضاد احترام در کلام ایشان شامل اصطلاحات «اهانت»، «بی‌اعتنایی»، «بی‌تفاوتی»، «بی‌مهری»، «تحقیر»، «تذلیل»، «تعرض زبانی»، «کوبیدن افراد»، «کوچک شمردن»، «ناسزا گفتن» است.

بر این اساس احترام و قدردانی را می‌توان در چهار بعد «احترام قلبی»، «احترام زبانی»، «احترام نمادین» و «احترام عملی» در نظر گرفت که مضمونهای آنها را می‌توان در جدول ۵ مشاهده کرد. منظور از احترام قلبی گونه‌ای از احترام است که خشوع قلبی را به همراه دارد. احترام زبانی یعنی افراد در قالب عبارات و کلام، احترام را در گفتگوها نشان دهند. احترام نمادین یعنی احترامی که برای بزرگداشت افراد در دید دیگران گذاشته می‌شود و معمولاً در مراسمات و اجتماع بروز می‌کند. احترام عملی، گونه‌ای از احترام است که با انجام دادن خدمت یا رفتاری، باعث ایجاد ارزش افزوده برای فرد و قدردانی از منزلت وی می‌شود.

جدول ۵: ابعاد احترام و قدردانی

| مضمون پایه | مضمون سامان دهنده | مضمون فراگیر |
|----------------|-------------------|---------------------------------------|
| خضوع | احترام قلبی | خود را مدیون افراد دانستن |
| | | |
| احترام نمادین | احترام نمادین | اهدای یادگاریهای ماندنی و نشان افتخار |
| | | بازخوانی و زنده نگهداشتن مناسبتها |
| | | برگزاری جلسات تکریم |
| | | به یاد نگهداشتن خاطره‌ها |
| | | بوسیدن دست |
| | | جلوی پا ایستادن |
| | | حسن توجه به افراد |
| | | دلجویی از خانواده افراد نمونه |
| | | سر زدن به خانواده افراد فقید |
| | | سر زدن به کارکنان |
| احترام عملی | احترام عملی | شنیدن مسائل از زبان کارکنان |
| | | بهره‌گیری از نظر و تجربه افراد |
| | | پاسخگویی به ارباب‌رجوع |
| | | تخصیص کار شایسته فرد به او |
| | | حل مشکلات فرد مورد نظر |
| | | ارائه میدان عمل به افراد ممتاز |
| رشد دادن افراد | | |

با توجه به بیانات مقام معظم رهبری (حفظه‌الله) می‌توان احترام و قدردانی را شامل سه گام دانست: گام اول شناخت جایگاه است (که خود شامل شناخت جایگاه و قدر خود (خودباوری)، شناخت جایگاه توسط مسئولان و شناخت جایگاه توسط جامعه)، گام دوم در قدردانی شکر خدا و گام سوم، عمل به لوازم هر جایگاه است.

۴ - عزت نفس

با استفاده از بیانات مقام معظم رهبری (حفظه‌الله) یکی از نتایج اصلی ارتقای منزلت به وجود

آمدن احساس عزت است. مفاهیم مشابه عزت در کلام ایشان شامل «آبرومندی»، «آقایی»، «سالاری»، «سرافرازی»، «سربلندی» و «سیادت» است. تعریف معظم له از واژه «عزت» به این صورت است: "عزت به معنای ساخت مستحکم درونی فرد یا جامعه است که او را در مقابله با دشمن در مقابله با موانع، دارای اقتدار می‌کند و بر چالشها غلبه می‌بخشد."^۱

بر اساس دستاوردهای این پژوهش مفهوم «عزت نفس» به شرح جدول ۶، شامل مضمونهای ذیل است:

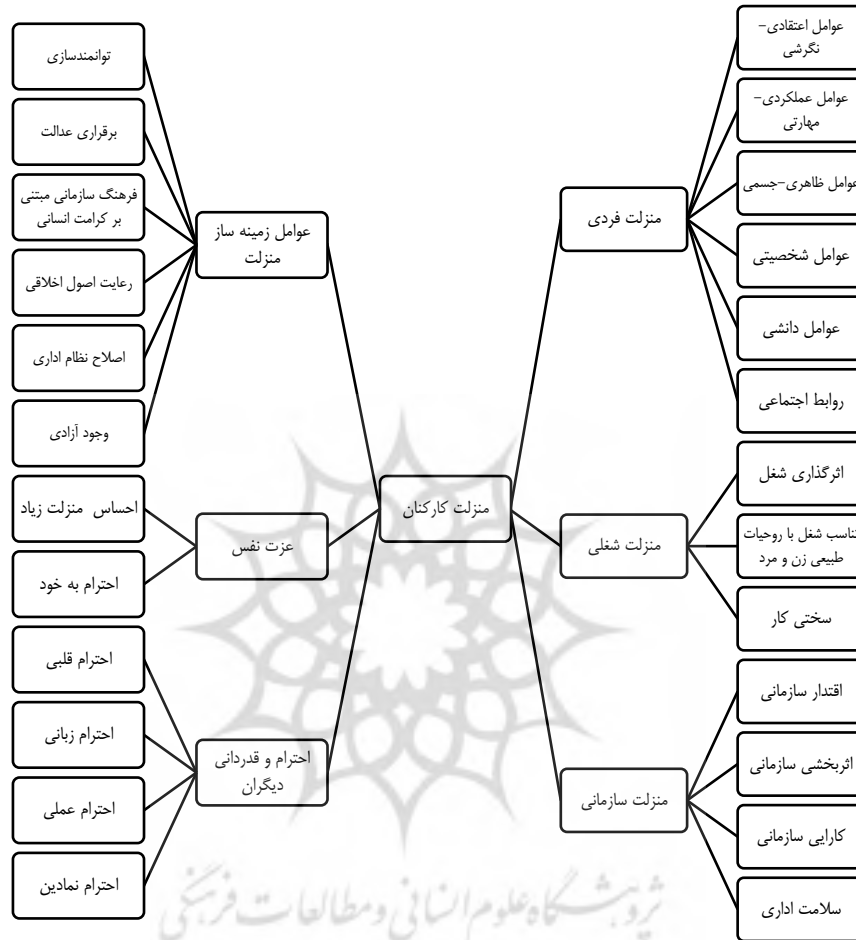
جدول ۶: مضمونهای مربوط به نتایج ارتقای منزلت

| مضمون پایه | مضمون سامان‌دهنده | مضمون فراگیر |
|---------------------|-------------------|--------------|
| احساس آبرومندی | احساس منزلت زیاد | عزت نفس |
| احساس آقایی | | |
| احساس سالاری | | |
| احساس سرافرازی | | |
| احساس سربلندی | | |
| احساس سیادت | | |
| احساس استحکام درونی | | |
| اتکا به نفس | احترام به خود | |
| مناعت طبع | | |
| ذلت ناپذیری | | |

شبکه مضمونهای منزلت کارکنان

با توجه به مفاهیم، پس از طبقه‌بندی و بررسی روابط مفاهیم، شبکه مضمونهای مفهوم منزلت کارکنان با استفاده از نرم‌افزار اطلس.تی^۲ با بهره‌گیری از شش مضمون فراگیر و بیست‌وشش مضمون سازمان‌دهنده و ارتباط آنها با یکدیگر، شبکه مضمونهای منزلت مطابق شکل ۳ رسم شد.

۱- بیانات مقام معظم رهبری (حفظه‌الله) در مراسم بیست‌وسومین سالگرد رحلت امام‌خمينی (رحمه‌الله) ۱۳۹۱/۰۳/۱۴



شکل ۳: شبکه مضمونهای منزلت کارکنان برگرفته از بیانات مقام معظم رهبری (حفظه الله)

بحث

با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان ادعا کرد که منزلت کارکنان صرفاً سازه‌ای نیست که بر منزلت شخصی و فردی آنها استوار باشد بلکه از منابع مختلفی تأثیرپذیر است که شامل منزلت فردی، منزلت شغلی و منزلت سازمانی است. هم‌چنین برخی از ویژگیهای این منابع توسط فرد قابل تغییر است (مانند ارتقای ویژگیهای بعد عملکردی - مهارتی فردی) و برخی توسط فرد غیرقابل تغییر بوده و ذاتی (مثل انتساب به خانواده) یا اجباری (مانند منزلت سازمانی) است.

در برخی پژوهش‌های اخیر (ون گنیپ و همکاران، ۲۰۱۳؛ نویدی و برزگر، ۱۳۸۲؛ بقایی سرابی، ۱۳۸۵) نیز علاوه بر بعد فردی به ابعاد اجتماعی منزلت هم توجه شده است. هم‌چنین در بسیاری از الگوها بعد اقتصادی مانند درآمد، ثروت و سرمایه یکی از عوامل اصلی در منزلت افراد است (مانند نظریات مارکس، وبر و بوردیو) در صورتی که در این پژوهش شواهد خاصی دال بر این مطلب یافت نمی‌شود که می‌تواند ناشی از کم‌اهمیت بودن این عامل به عنوان عامل شکل دهنده منزلت از دیدگاه مقام معظم رهبری (حفظه‌الله) باشد.

در کنار ابعاد تشکیل دهنده منزلت کارکنان، عواملی نیز به عنوان عوامل زمینه‌ساز و اثرگذار بر ارتقای منزلت وجود دارد که شامل فرهنگ سازمانی مبتنی بر کرامت انسانی، برقراری عدالت اجتماعی، توانمندسازی، اصلاح نظام اداری، وجود آزادی و رعایت اصول اخلاقی است. البته در برخی نظریات و پژوهش‌ها نیز به برخی از این موارد مثل «عدالت» به عنوان عوامل ارتقای منزلت اشاره شده است (نظریه مارکس، نظریه اقتدار دارندورف و نظریه اقتدار کالینز)؛ اما در این پژوهش به عنوان عوامل زمینه‌ساز افزایش منزلت شمرده شد؛ زیرا لزوماً با افزایش آنها منزلت ارتقا پیدا نخواهد کرد.

در بعد آثار منزلت، باید به دو نتیجه مستقیم اشاره کرد: نتیجه اول احترام و ارزش قائل شدن شخص برای خودش است که باعث می‌شود به کارهای پست و ذلت‌آور تن ندهد که از آن به عزت‌نفس نیز تعبیر می‌شود. با توجه به تعریف معظم‌له از عزت‌نفس مبنی بر استحکام درونی فرد می‌توان این استحکام را تا حدی قوت قلب ناشی از عوامل شکل دهنده منزلت دانست. نتیجه دوم، احترام دیگران به فرد است که خضوع دیگران در مقابل منزلت شخص است. هر دو این نتایج نیز با هم در ارتباط است که می‌توان این‌طور نتیجه‌گیری کرد که برای گرفتن نتایج بهتر از ارتقای منزلت کارکنان، هم باید ارزش شخص را از دیدگاه خودش بالا برد و هم به او احترام گذاشت و این دو مقوم یکدیگر است.

جمع‌بندی

با توجه به نتایج پژوهش، که بر بیانات مقام معظم رهبری (حفظه‌الله) مبتنی است، متغیر "منزلت کارکنان"، از سه بعد اصلی "منزلت فردی"، "منزلت شغلی" و "منزلت کارکنان" تشکیل شده

است. در کنار این ابعاد، برخی عوامل نیز اثرگذار بر ارتقای منزلت است که در این پژوهش از آنها به "عوامل زمینه‌ساز ارتقای منزلت" تعبیر شده است. هم‌چنین در صورت ارتقای منزلت کارکنان، دو نتیجه مستقیم قابل تصور است که اولی احساس "عزت نفس" و دیگری "احترام دیگران" به کارکنان است.

با توجه به بیانات مقام معظم رهبری (حفظه‌الله) در صورتی که افراد، سازمانها و مسئولان حکومتی به دنبال افزایش سطح «امید»، «غلبه بر چالشها»، «عدم تسلیم در برابر مشکلات»، افزایش «اعتماد به نفس»، دستیابی به «قدرت عمل» و افزایش «قدرت تصمیم‌گیری» هستند، باید به دنبال افزایش سطح عزتمندی باشند که با توجه به الگوی پژوهش، یکی از عوامل اصلی شکل‌دهنده عزت، ارتقای منزلت افراد است. هم‌چنین از آنجا که منزلت افراد خود دارای ابعاد فردی، شغلی و سازمانی است، باید اولاً به فراهم آوردن زمینه‌های ارتقای منزلت و ثانیاً ارتقای اجزای تشکیل‌دهنده منزلت افراد، برنامه‌ریزی و اقدام کنند.

پیشنهادها

با توجه به محدودیتهای پژوهشی مانند محدودیت مالی و زمانی و تعداد پژوهشگر برای توسعه پژوهش، پیشنهادهای زیر قابل ارائه است:

۱- پیشنهاد می‌شود در پژوهشهای آینده وزن و تأثیر هر یک از ابعاد سه‌گانه منزلت مورد بررسی قرار گیرد.

۲- پیشنهاد می‌شود در پژوهشهای آینده رابطه و اثرگذاری ابعاد منزلت، مورد بررسی قرار گیرد.

۳- پیشنهاد می‌شود پژوهشی درباره راهبردهای ارتقای منزلت کارکنان و تأثیرات ناشی از آن در سطوح مختلف فردی و سازمانی صورت پذیرد.

منابع فارسی

- امام خامنه‌ای، سیدعلی. مجموعه بیانات. پایگاه اینترنتی اطلاع رسانی: farsi.khamemenei.ir
- امام خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۹۶). مجموعه بیانات. لوح فشرده حدیث ولایت. قم: خدمات فرهنگی مرکز نور.

- براندن، ناتانیل (۱۳۸۹). چگونه عزت نفس خود را تقویت کنیم. ترجمه اسماعیل کیوانی. تهران: انتشارات گلریز.
- بقایی سرابی، علی (۱۳۸۵). بررسی تأثیر منزلت اجتماعی ادراک شده بر عملکرد شغلی. مطالعات علوم اجتماعی ایران (دانشگاه آزاد واحد خلیخال). ش ۱ (۲): ص ۱۲۴-۱۴۴.
- چلبی، مسعود (۱۳۷۵). جامعه‌شناسی نظم. تهران: نشر نی.
- حسن‌پور، آرش؛ خضری، فرشید (۱۳۹۵). شاخص‌سازی منزلت اجتماعی پلیس. دانش انتظامی. ش ۷۲ (۱۸): ص ۲۱-۴۰.
- حسینیان، شهامت؛ فهیمی، علی (۱۳۸۸). بررسی عوامل مؤثر بر منزلت اجتماعی پلیس راهنمایی و رانندگی (مورد مطالعه استان اردبیل). ج ۴. مطالعات مدیریت ترافیک.
- دانایی فرد، حسن؛ باقری‌کنی، مصباح‌الهدی؛ حجازی‌فر، سعید (۱۳۹۴). شناسایی مؤلفه‌های سازمانهای فضیلت محور و جهادی؛ مورد پژوهش: کمیته انقلاب اسلامی و جهاد سازندگی. مدیریت اسلامی. ش ۱۲ (۲۳): ص ۴۵-۷۲.
- دهخدا، علی‌اکبر (۱۳۷۳). لغت‌نامه. تهران: دانشگاه تهران.
- سام‌آرام، عزت‌الله؛ قائم‌پور، محمدعلی (۱۳۹۰). سنجش منزلت اجتماعی معلمان در بین دانش‌آموزان. مطالعات توسعه اجتماعی ایران. ش ۴ (۳): ص ۷۷-۸۸.
- سلطانی، ایرج (۱۳۸۳). روش مدیریت بر مبنای کرامت انسانی. بصیرت و تربیت اسلامی. ش ۱: ص ۱۰-۳۳.
- طیبنیا، موسی (۱۳۹۳). بررسی عوامل جامعه‌شناختی مرتبط با منزلت اجتماعی معلمان زن. پژوهشهای جامعه‌شناسی معاصر علمی-پژوهشی. ش ۳ (۴): ص ۱۴۱-۱۶۸.
- عابدی‌جعفری، حسن؛ تسلیمی، محمدسعید؛ فقیهی، ابوالحسن؛ شیخ‌زاده، محمد (۱۳۹۰). تحلیل مضمون و شبکه مضمونها: روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده‌های کیفی. اندیشه مدیریت راهبردی. ش ۱۰ (۵): ص ۱۵۱-۱۹۸.
- علیزاده، ابراهیم؛ رضایی، علی‌محمد (۱۳۸۸). بررسی منزلت اجتماعی حرفه معلمی (دبیر دبیرستان و آموزگار دبستان) و تغییرات آن در طول سه دهه گذشته. نوآوری‌های آموزشی. ش ۱ (۸): ص ۷-۲۶.
- کلالی، حسن؛ دوستدار، رضا (۱۳۸۸). بررسی منزلت شغلی و اجتماعی پلیس ایران و عوامل مؤثر بر آن. ج ۴. پژوهشهای مدیریت انتظامی (مطالعات مدیریت انتظامی).
- کاظمی‌پور، شهلا (۱۳۸۹). نگرش مردم درباره منزلت مشاغل در ایران و ارزیابی میزان ارتباط آن با ویژگیهای اجتماعی اقتصادی افراد. کار و جامعه. ش ۱۲۸: ص ۴۳-۴۴.
- معمارباشی‌اول، م؛ صبری‌نظرزاده، ر؛ عبدخدائی، م (۱۳۹۱). رابطه احساس انسجام و عزت نفس با عملکرد شغلی. مشاوره شغلی و سازمانی. ش ۰ (۴): ص ۶۶-۷۸.

مهری، نادر (۱۳۸۹). رویکردی تلفیقی در خصوص تأثیر اشتغال دوباره در دوره بازنشستگی بر منزلت اجتماعی نیروهای مسلح: مطالعه‌ای فراتحلیل. مطالعات مدیریت انتظامی. ش ۱ (۵): ۱۳۱ - ۱۴۸.

نویدی، احد؛ برزگر، محمود (۱۳۸۲). راه‌های ارتقای منزلت اجتماعی معلمان. تعلیم و تربیت. ش ۱ (۱۹): ۵۵ - ۱۰۰.

نویدی، احد؛ برزگر، محمود (۱۳۸۲). راه‌های ارتقای منزلت اجتماعی معلمان: تعلیم و تربیت. تعلیم و تربیت. ش ۱ (۱۹): ۵۵ - ۱۰۰.

نیلی، محمدرضا؛ نظری، حسین؛ موسوی، ستاره (۱۳۹۴). عزت‌نفس و آثار تربیتی آن از دیدگاه قرآن و احادیث. پژوهش‌های اجتماعی اسلامی. ش ۲ (۲۱): ۱۴۹ - ۱۷۶.

ویر، ماکس (۱۳۷۹). مفاهیم اساسی جامعه‌شناسی. ترجمه احمد صدارتی. تهران: انتشارات هرمس.

منابع انگلیسی

- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital (English version). **Handbook of theory and research for the sociology of education**, 241 - 258.
- Boyatzis, Richard E. (1998). **Transforming qualitative information: Thematic analysis and code development**. sage.
- britannica (ed.). (2015). **encyclopedia of britannica**.
- Carson I, Benner V. and Arnold E.N., (1996) ,**Mental Health Nursing, the Nurse Patient Journey, W.B. Saunders Company**, 114: 135 - 148.
- Carson, V. B. (1996). **Mental health nursing: The nurse-patient journey**: Saunders .
- Chochinov, Harvey Max; Hack, Thomas; McClement, Susan; Kristjanson, Linda; & Harlos, Mike. (2002). Dignity in the terminally ill: a developing empirical model. *Social Science & Medicine*, 54(3), 433 - 443.
- Collins, R. (1975). **Conflict sociology: Toward an explanatory science**. Academic Pr.
- Dahrendorf, R. (1959). **Class and class conflict in industrial society** (Vol. 15). Stanford, CA: Stanford University Press .
- Fujishiro, K., Xu, J., & Gong, F. (2010). **What does "occupation" represent as an indicator of socioeconomic status? exploring occupational prestige and health**. *Social science & medicine* (1982), 71(12), 2100 - 2017.
- Hersey, P. B., & Blanchard, K. KH (1993) **Management of Organizational Behaviour: Utilizing Human Resources**. Britannica, E. (2006). *Britannica concise encyclopedia*. Encyclopaedia Britannica, Incorporated.
- Marx, Karl. (1844). **The economic and philosophical manuscripts**.
- Maslow, A. H., Frager, R., & Fadiman, J. (1970). **Motivation and personality** (Vol. 2): Harper & Row New York.
- Pierce, J. L., & Gardner, D. G. (2004). **Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature**. *Journal of Management*, 30(5). 591 - 622.
- Pitesa, M., Thau, S., & Pillutla, M. M. (2017). **Workplace trust as a mechanism of employee (dis)advantage: The case of employee socioeconomic status**. *Research in Organizational Behavior*, 37, 3 - 101.
- Tuna, M., Ghazzawi, I., Yesiltas, M., Tuna, A. A., & Arslan, S. (2016). **The effects of the perceived external prestige of the organization on employee deviant workplace behavior**. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(2), 366 - 396.

- van Gennip, I. E., Pasman, H. R. W., Oosterveld-Vlug, M. G., Willems, D. L., & Onwuteaka-Philipsen, B. D. (2013). **The development of a model of dignity in illness based on qualitative interviews with seriously ill patients.** *International journal of nursing studies*, 50(8).
- Weaver, C. N. (1977). **RELATIONSHIPS AMONG PAY, RACE, SEX, OCCUPATIONAL PRESTIGE, SUPERVISION, WORK AUTONOMY, AND JOB SATISFACTION IN A NATIONAL SAMPLE.** *Personnel Psychology*, 30(3), 437 - 445.
- Weber, Max. (1978). **Economy and society: An outline of interpretive sociology** (Vol. 1). Univ of California Press.
- Weiss, Y., & Fershtman, C. (1998). **Social status and economic performance: A survey.** *European Economic Review*, 42(3), 801 - 820.
- XU, W. U., & LEFFLER, A. N.N. (1992). **GENDER AND RACE EFFECTS ON OCCUPATIONAL PRESTIGE, SEGREGATION, AND EARNINGS.** *Gender & Society*, 6(3), 376 - 392.

