

DOI: 10.22111/jsse.2021.33968.1026

Original Research

**A Study of Stories of Ethnic Discrimination in the Occupational Environment with a Narrative Analysis Approach
(Case Study of Islamic Azad University, Shushtar Branch)**

Ehsan Laylavi Shoushtari¹ & Foad Makvandi²

Received: July 11, 2020; Revised: October 01, 2020; Accepted: October 17, 2020

Abstract

Narrating and narration are reckoned with the fields of research in social sciences to obtain special importance regarding the formation of analytical and anthropological research today. Additionally, by using this method in humanities researches, we can make a new change in issues, concepts and form of examining organizations. Method used in this study is qualitative with narration analysis aimed at a descriptive applied research to analyze ethnicity in the workplace. In the research, we used semi-structured interviews with purposeful and non-random methods to select 7 people as participants. Moreover, after surveying the interviews and obtained results of this qualitative research, the analysis that is in line with two questions is as following: In the first question, according to the structural analysis of the story using the Labaf model, structure analysis of the stories has been done considering six elements of this model. As for replying the second question and analyzing content of the stories, considering that the stories form our data, a theme analysis was performed, which is explained in the research method. Then, the result of the second question was that 9 themes were identified as: Tendency to a particular ethnic group, managerial changes, misplaced prejudice, disregard for individual abilities, scenario-making of others, power, job discrimination, divisiveness, wages. Among these themes, seven were known in accordance with the basics of the existing theory. The other two themes in this research as managerial changes and divisiveness are new and identified by inductive method. Three themes, namely ethnic orientation, managerial changes and disregard for individual abilities have been recurring themes in the stories.

Keywords: Ethnic Discrimination, Job Environment, Narrative Analysis, Story of Ethnic Discrimination.

1. M.S.C of Public Administration, Islamic Azad University, Shushtar Branch, Shushtar, Iran.
Email: ehsan.str.1324@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1680-7370>

2. Assistant Prof. in Department of Public Administration, Islamic Azad University, Shushtar Branch; Shushtar, Iran (Corresponding Author). Email: ehsan.str.4@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9778-067X>

بررسی داستان‌های تبعیض قومی در محیط شغلی با رویکرد تحلیل روایت (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر)

احسان لیلوی شوشتری^۱ و فواد مکوندی^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۵/۰۲ تاریخ بازنگری: ۱۳۹۹/۰۷/۱۰ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۷/۲۶

چکیده

روایت و روایت‌گری از حوزه تحقیقات در علوم اجتماعی به شمار می‌رود تا امروزه با توجه به شکل‌گیری تحقیقات تحلیلی و انسان‌شناسانه اهمیت خاصی پیدا نماید. همچنین با استفاده از این روش در تحقیقات علوم انسانی نیز می‌توان در مشکلات، مفاهیم و شکل بررسی سازمان‌ها تحولی نو ایجاد کنیم. روش به کار برده شده در این تحقیق یک روش کیفی از نوع تحلیل روایت است که هدف آن یک پژوهش کاربردی توصیفی برای تحلیل قوم‌گرایی در محیط شغلی می‌باشد تا با استفاده از مصاحبه نیمه ساختار یافته و روش هدفمند و غیرتصادفی برای انتخاب افراد با ۷ نفر به عنوان مشارکت‌کننده در تحقیق به نتیجه برسیم. همچنین پس از مصاحبه‌های صورت گرفته نتایج حاصل از این پژوهش کیفی، تحلیلی که در راستای دو سوال صورت گرفته بدین شرح می‌باشد: در سوال اول با توجه به تحلیل ساختاری داستان با استفاده از مدل لباف تحلیل ساختار داستان‌ها با توجه به شش عنصر از این مدل صورت گرفته است. اما در راستای پاسخ به سوال دوم و تحلیل محتوایی داستان‌ها با توجه به اینکه داستان‌ها داده‌های ما را شکل می‌دهند تحلیل تم صورت گرفته که در روش تحقیق توضیح داده شده است. سپس حاصل سوال دوم این شد که ۹ تم شناخته گردی دبا عنوان‌های: گرایش به یک قوم خاص، تغییرات مدیریتی، تعصب بی‌جا، بی‌توجهی به توانایی فردی، سناریوسازی دیگران، داشتن قدرت، تبعیض شغلی، تفرقه‌افکنی، دست‌مزد. از این تم‌ها ۷ تم شناخته شده متناسب با مبانی نظری موجود بود؛ ۲ تم دیگر در این پژوهش با عنوان تغییرات مدیریتی و تفرقه‌افکنی جدید بوده و به شیوه استقرایی شناخته شده است؛ ۳ تم با عنوان گرایش به قوم خاص و تغییرات مدیریتی و بی‌توجهی به توانایی‌های فردی از تم‌های پرتکرار داستان‌ها بوده‌اند.

واژگان کلیدی: تبعیض قومی، محیط شغلی، تحلیل روایت، داستان تبعیض قومی.

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد گروه مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شوشتر؛ شوشتر، ایران.
Email: ehsan.str.1324@gmail.com - ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1680-7370>

۲. استادیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شوشتر؛ شوشتر، ایران (نویسنده مسئول).
Email: foadmakvandi@yahoo.com - ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9778-067X>

۱. مقدمه

پس از آنچه که تحت عنوان چرخش روایی یاد می‌شود، روایت و تحلیل و تحقیق روایی در علوم اجتماعی و انسانی، رواج قابل توجهی پیدا کرده است. درهمین راستا، یکی از حوزه‌های مطالعات سازمانی تبعیض قومی در محیط شغلی است. این جریان از مطالعات، در سال‌های اخیر وارد فازهای جدیدی شده که تحت عنوان پارادایم روایی یاد می‌شود. پژوهش حاضر، در صدد آن است تا نشان دهد که به چه صورت استفاده از روش‌های تحقیق روایی (ساختاری و محتوایی) می‌تواند به فهم و درک بهتر و روشن‌تر تبعیض قومی در محیط شغلی بپردازد و به افراد کمک کند تا به شناخت از قوم‌گرایی، تبعات منفی آن در محیط شغلی خود، به دنبال کاهش عوامل و شرایط ایجادکننده قوم‌گرایی در سازمان و محیط شغلی باشند تا سازمان به اهداف بلند مدت خود دست یابد.

حال باید عنوان کنیم چرا این موضوع و مفهوم در محیط شغلی و از آن مهم‌تر در یک دانشگاه مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته است. روشن است که می‌بایست محل پژوهش و نوع پژوهش باهم همخوانی داشته یا بتوانیم پاسخ خود را در محل پژوهش پیدا نماییم. این امر به چند دلیل قابل اتکا و مهم بود که پژوهش مورد نظر در دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر صورت گرفت: الف) تنوع قومی شامل سه قوم مطرح (شوشتری، بختیاری و عرب) بودند که سطوح مختلف سازمانی را در دوره‌های مختلف در دست داشته‌اند.

ب) شناخت کافی، لازم و خوبی که از محل پژوهش توسط استاد نگارندگان وجود داشت. ج) این مورد که بسیار حیاتی و قابل تامل است، وجود قوم‌گرایی‌های آشکار و پنهان در امور دانشگاه در دوره‌های مختلف جهت استخدام، ارتقا، تغییر پست‌ها و غیره که به شدت انجام گرفت خود عامل مهمی بر انتخاب این موضوع و محل پژوهش بود.

حال به برخی مفاهیم جهت تبیین بهتر مسئله و مفهوم تبعیض قومی و قوم‌گرایی در محیط شغلی می‌پردازیم تا درک روشن‌تری از مفهوم قوم‌گرایی داشته باشیم. وقوع و اعمال تبعیض در محیط‌های مختلف نظیر محیط‌های کاری- شغلی، مدارس و مکان‌های آموزشی، مراکز تجاری، مراکز دریافت خدمات عمومی، معاملات مسکن، به‌عنوان یک عضو یا مهمان یک باشگاه یا انجمن خصوصی و غیره به وقوع می‌پیوندد. اعمال تبعیض (برای افرادی که تبعیض درمورد آن‌ها اعمال شده است) صدمات و آسیب‌هایی درحوزه سلامت روان، انزوای فردی و کاهش کارایی و بهره‌وری و... را در پی دارد. به همین سبب کشورهای مختلف سازمان ملل منشور حقوق شهروندی و بریتانیا منشور برابری (۲۰۱۰) را تدوین نموده تا در وهله اول از سلامت زیستی- روحی و اجتماعی شهروندان خود اطمینان حاصل نمایند و در مرتبه دوم کارآمدی و بهره‌وری سیستم‌های اقتصادی-سیاسی خود را تضمین نمایند، چرا که اصل اساسی برای سیستم‌های مبتنی بر سیستم دموکراتیک غربی، بهره‌گیری حداکثری از توان و قابلیت تمامی افراد جامعه اعم از گروه‌های

قومی، زبانی، مذهبی، افراد دارای معلولیت است (لاینینگ، ۲۰۱۴).

می‌توان گفت که تبعیض عبارت است از در نظر گرفتن یا اعمال تمایز بین افراد براساس گروه، طبقه یا دسته‌ای که فرد به آن تعلق دارد. این گروه‌بندی‌ها شامل سن، رنگ، سابقه کیفی، قد، معلولیت، قومیت، وضعیت خانوادگی، هویت جنسیتی، نسل-تبار، خصوصیات ژنتیکی، وضعیت تاهل، ملیت، نژاد، مذهب، جنس و گرایش جنسی است (ترق‌گود و همکاران، ۲۰۱۷).

۲. پیشینه و ادبیات تحقیق

در راستای بیان پیشینه نظری و ادبیات تحقیقات کیفی و این تحقیق صورت گرفته، نیاز است به مفهومی اشاره شود: ادبیات تحقیقات کیفی در حین تحقیق یا در زمان پایان تحقیق شکل می‌گیرد اما تحقیقات کیفی که به قلم جدید نوشته می‌شوند ارتباطی و شکل‌دهی مسنجم‌تر به مطالب به دلیل نو بودن موضوع و کمبود مطالب مرتبط با دشواری مواجه می‌شود ولی سعی شده مبانی آورده‌شده، مرتبط و پوشش‌دهنده خوبی برای روشن‌تر شدن مفهوم قوم‌گرایی در محیط شغلی باشند.

۱.۲. مبانی نظری

الف) عملکرد مدیریت منابع انسانی در قبال تبعیض در سازمان

برای مدیریت منابع انسانی، ایجاد و انعکاس فلسفه، خط‌مشی و راهبرد کسب‌وکار و نیز کاربرد آن‌ها در سازمان بسیار با اهمیت است، به‌ویژه زمانی که کارکنان و مدیران با هم روابط خویشاوندی یا دوستی دارند. تبعیض می‌تواند بر همه عملیات و فرایندهای مدیریت منابع انسانی اثر داشته باشد. فعالیت‌های کارمندیابی، گزینش، استخدام و سایر راهبردهای مدیریت منابع انسانی، به صورت هنجار و قانون هستند. خط‌مشی‌های مورد استفاده سازمان در فرایند کارمندیابی، روش‌های مختلفی را پیش‌بینی می‌کند؛ از جمله اینکه کدام متقاضیان باید درخواست شغل کنند، کدام یک باید استخدام شود و در عین حال عملکرد شغلی آینده و میزان ترک خدمت کارکنان نیز تحت تأثیر راهبردهای مدیریت منابع انسانی است. یک خویشاوند یا پارتی‌بازی ممکن است به این دلیل انتخاب شود که او بهترین گزینه موجود برای شغل باشد، اما اگر متقاضیان واجد صلاحیت و باکیفیت‌تری وجود داشته باشد، خویشاوند مربوطه ممکن است انتخاب نشود (دهقانی و مصباحی، ۱۳۹۷).

ب) احساس تبعیض در سازمان و پیامدهای آن بر تعهد سازمانی

تعهد سازمانی را چنین تعریف می‌کنند: «یک نگرش یا جهت‌گیری نسبت به سازمان که هویت فرد را به سازمان مرتبط می‌سازد» (گاتلینگ و همکاران، ۲۰۱۷).

ج) تحلیلی حقوقی بر تبعیض قومیتی در مشاغل دولتی

اصل حق بر اشتغال باید بر مبنای شایستگی فرد باشد و تخصصی که متناسب با یک شغل است، باید جزو ملزومات و ضروریات تصدی یک شغل به حساب آید؛ برای مثال انتصاب یک شخص با مدرک جامعه‌شناسی به سمت معاون حقوقی نمی‌تواند امری بر مبنای شایسته‌سالاری تلقی شود یا انتصاب شخصی بدون سابقه اجرایی به ریاست یک سازمان نمی‌تواند یک انتصاب شایسته به حساب آید یا استخدام شخصی که رشته‌های مهندسی خوانده است به سمت مدیر دفتری در یک دادگاه نمی‌تواند بر مبنای شایسته‌سالاری باشد (دهقانی و مصباحی، ۱۳۹۷).

د) خواستگاه و گرایش‌های شدید قومیتی و خویشاوندی

گرایش بسیار زیاد ایرانیان به خویشاوندگرایی که ریشه در شرایط خاص زیرساخت‌های اجتماعی جامعه ایرانی دارد در سازمان‌های ایرانی هم رخ می‌نماید. تشکیل گروه‌های قومیتی، خویشاوندی، عقیدتی همه و همه در سازمان‌های ایرانی بسیار به چشم می‌خورد و انگیزه افراد از پیوستن به آن‌ها کسب حمایت و پشتوانه روانی مناسب در سازمان و استفاده از مزایا و منافع آن در آینده می‌باشد. عدم اعتقاد به سلسله مراتب و باز هم توجه نداشتن و نهادینه‌نشدن شایسته‌سالاری انگیزه تشکیل چنین گروه‌هایی را در سازمان‌ها تشدید می‌کند (امیری و همکاران، ۱۳۹۵).

و) دستمزد

برابری دستمزد معمولاً به‌عنوان تفاوت دستمزد یا نظام پرداخت هماهنگ نیز نامیده می‌شود. برابری دستمزد (شیوه‌های پرداخت عادلانه) به دو دلیل اصلی مهم شده است. از زمانی که زنان وارد محیط‌کاری شدند، تفاوت و فاصله دستمزد بین آنان و مردان قابل توجه بوده است. از زمانی که بازارکارکنان ماهر رقابتی‌تر شده است، سازمان‌ها نیز به این ضرورت پی برده‌اند که زحمات تمام کارمندان خود را به‌طور منصفانه جبران کنند تا نیروی کار خود را جذب و نگهداری نمایند (حکاک و همکاران، ۱۳۹۴).

در مقام جمع‌بندی این بخش باید عنوان کرد میزان ارتباط مفاهیم مطرح‌شده با نتیجه تحقیق صورت‌گرفته هم‌سو بوده و برای اثبات این ادعا می‌توان برخی تم‌های حاصله را در پژوهش با پیشینه نظری تطبیق داد تا به روشنی بتوان از مطالب یاد شده درغالب یک طرح پژوهشی که روایی و پایایی تحقیقات کیفی را مرهون آن‌ها هستیم به واقعیت علمی مبدل سازیم.

می‌توان به دوتم بی‌توجهی به توانایی فردی و سناریوسازی دیگران اشاره نمود که با مفهوم ذکرشده با عنوان تحلیلی حقوقی بر تبعیض قومیتی در مشاغل دولتی و عنوان خواستگاه و گرایش‌های شدید قومیتی و خویشاوندی همخوانی دارد سپس تم دستمزد هم که یکی از تم‌های متناسب با مبانی ارائه‌شده هم می‌باشد، درستی مطالب ذکرشده را شکل مقعولی می‌بخشد.

۲.۲. پیشینه داخلی

پورعزت، شامی زنجانی، رئیسی فر (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان بررسی داستان‌های مسیر شغلی با رویکرد تحلیل روایت (ساختاری و محتوایی) بیان می‌دارد حوزه‌های مطالعات سازمانی که در سال‌های اخیر از روش‌های روایی استقبال کرده، مطالعات مسیر شغلی است. این جریان از مطالعات، درسال‌های اخیر، وارد برهه جدیدی شده که از آن تحت عنوان پارادایم روایی یاد می‌شود. روش تحقیق مورد استفاده شده در پژوهش حاضر روش تحقیق روایی با رویکرد برساننده‌گرایی است. روایت یا داستان، از ۲ منظر می‌تواند موضوع پژوهش قرار بگیرد: ساختار و محتوا.

شیری و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان تجربه نابرابری جنسیتی در ارتقاء و انتصابات سازمانی خوانشی استعاری از پدیده پله برقی شیشه‌ای بیان می‌دارد: پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از جهت شیوه گردآوری داده‌ها کیفی با مصاحبه عمیق و به شیوه بررسی تجارب افراد است. بررسی تجارب افراد از یک پدیده مشترک، به دنبال این امر است که چگونه افراد این معانی را برای پدیده‌های مختلف ایجاد می‌نمایند. هدف از این پژوهش، فهم تجربه زیسته کارکنان در خصوص پدیده نابرابری جنسیتی در ارتقاء و انتصابات سازمانی است و استعاره مفهومی‌ای که برای آن انتخاب شده است، اثر پله برقی شیشه‌ای است. از مصاحبه شوندگان درخواست می‌شد که تجارب و یا مشاهدات خود را در این باب مطرح نمایند. اغلب سؤالات شاخص و کلی مطرح می‌شد تا مصاحبه شوندگان توضیحات جزئی‌تری را بیان نمایند.

سلیمی دربرزی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «منع تبعیض در استخدام با تاکید بر اصول و موازین حقوق بشری» بیان می‌دارد که با پایدارشدن حقوق بنیادین بشر، امروزه حق برداشتن کار بدون تبعیض متناسب با تلاش و سعی افراد نیز تثبیت گردیده است. از زمان تصویب قوانین و اسناد بین‌المللی حقوق بشری، یکی از اصلی‌ترین اصولی که این اسناد بر آن تاکید دارند، اصل منع تبعیض می‌باشد. در اسلام هم این تاکید وجود دارد، چراکه همگان از منظر انسانی با یکدیگر برابرند و در برخورداری از حقوق بنیادین بشری از حقوق مساوی برخوردارند. از آنجا که تبعیض دارای مفاهیم و معانی گوناگون است، در علم حقوق، برهم زدن اصل مساوات حقوقی است. آنجا که مجوز عقلی، قانونی یا عرفی برای آن‌ها وجود ندارد.

اکبرنژاد و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان «واکاوی بارزترین پیامدهای تعصب و قومیت‌گرایی در دانشگاه‌ها» بیان می‌دارد این پژوهش درصدد بررسی واکاوی بارزترین پیامدهای تعصب و قومیت‌گرایی در دانشگاه‌ها است. روش این پژوهش با روش کتابخانه‌ای اسنادی به تحلیل محتوای کیفی انجام گرفته است.

۳.۲. پیشینه خارجی

مارتینز و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان «تبعیض نژادی در بازار کار ایالات متحده: تفاوت‌های استخدام و دستمزد با تأکید بر میزان مهارت» بیان می‌دارند که در ایالات متحده، به طور متوسط کارگران سیاه پوست دارای نرخ اشتغال پایین‌تر و دستمزد کمتری نسبت به هم‌تایان سفید پوست خود هستند.

فریتر (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان «تبعیض وعدم اطمینان شغلی» اظهار می‌دارد که در این مقاله، رفتار گروهی (با تأکید بر تبعیض) با یک مدل بازار کار ترکیب شده و نشان داده شده است که تبعیض می‌تواند نتیجه رقابت بین ائتلاف کارگران و کارفرمایان باشد. در صورتی که ارزیابی بهره‌وری-کارایی کارگران دچار اختلال گردد، احتمال شکل‌گیری ائتلاف بر علیه گروه‌هایی از کارگران (که منجر به اعمال تبعیض از طرف کارفرما می‌شود) می‌گردد. در چنین شرایطی هر فرد، به طور فعال افراد را با ویژگی‌های قابل تشخیص متفاوت و مستقل از بهره‌وری تقسیم می‌نماید، در نتیجه برخوردهای تبعیض‌آمیز در محیط کاری رواج می‌یابد.

بایرت و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان «آیا سابقه کاری باعث کاهش تبعیض می‌شود؟» بیان می‌دارند که این پژوهش بررسی نموده است که آیا میزان تبعیض قومی با تجربه کاری کارجویان ارتباط دارد یا خیر. در این راستا، درخواست‌های شغلی غیر واقعی برای کارفرمایان ارسال شده است. هنگامی که کاندیدها تجربیات کمی دارند، میزان تبعیض بالا و با افزایش تجربه مقدار تبعیض کاهش قابل ملاحظه می‌یابد، به نحوی که با بیست سال تجربه، هیچ تبعیضی مشاهده نشده است.

نکته قابل توجه در پیشینه این پژوهش تازگی و نو بودن آن می‌باشد؛ پس می‌توان ادعا نمود پیشینه مرتبط و تحقیقات این چینی بسیار اندک هستند و باید این مدل تحقیقات را با معیار خودشان سنجید نه پیشینه‌ای که بسیار محدود است.

۳. روش‌شناسی تحقیق

پیشینه تحلیل ساختار به روایت‌شناسی و خاستگاه آن در مطالعات ادبی باز می‌گردد (رابرت و شنهاف: ۲۰۱۴: ۱۴). جریان عمده دیگری که بر مطالعات روایی حاکم است، جستار روایی است که ریشه در پراگماتیسم دیویی دارد. جستار روایی، مطالعه تجربه فرد در قالب داستان و نوعی تفکر در خصوص تجربه افراد است از این منظر زندگی در قالب داستان، زیست، گفته و بازگو می‌شود. اگر بخواهیم تجربه را بررسی کنیم، باید آن را به مثابه پدیدای داستانی و روایی فهم کنیم. از نگاه صاحب نظران جستار روایی انسان در خصوص زندگی‌اش داستان می‌گوید و این داستان را می‌زید. از خلال این داستان‌های گفته و زیسته است که وی به زندگی‌اش معنی

می‌بخشید. انسان بنا به طبیعتش زندگی روایی و داستانی خود را پیش می‌برد و درخصوص این تجربه زیسته داستان سرایی می‌کند (کلاندینین و مورفی، ۲۰۰۹: ۱۲).

نحوه تجزیه و تحلیل در این تحقیق، برای تحلیل ساختاری، مدل لباف (۱۹۷۲) که در لیبلیش، ماشاچ و زبیر (۱۹۹۸) و رایسمن (۲۰۰۸) نیز به آن ارجاع داده شده و یکی از پرکاربردترین روش‌های تحلیل ساختاری برای روایت‌های شخصی است. در تحلیل لباف داستان به شش عنصر ساختاری اصلی تقسیم شده و هریک از این عناصر در تحلیل داستان نقش خاصی ایفا می‌کنند. این عناصر عبارت‌اند از:

چکیده: خلاصه‌ای از داستان را می‌گوید و فشرده‌ای از نکات اصلی داستان است؛

جهت‌گیری: شرکت‌کنندگان و موقعیت‌های زمانی و مکانی روایت مشخص می‌کند؛

کنش‌گره افکن: هسته اصلی روایت است؛

ارزیابی: همه ابزارهایی است که برای به اثبات رساندن و بیان نکته اصلی روایت از آن‌ها استفاده می‌شود؛

حل بحران: نتیجه پیرنگ داستان است؛

پایانه: پایان داستان است که آن را به زمان حال می‌رساند و اتمام روایت را نشان می‌دهد.

برای تحلیل محتوا در روش روایی از تحلیل تم استفاده می‌شود. اما درخصوص تحلیل تم در بررسی محتوای روایت یک نکته شایان ذکر است. پولکینگورن (۱۹۹۵) معتقد است در تحقیقات روایی، به دو شکل می‌توان به تحلیل تم پرداخت:

۱) روش نظریه-بنیاد که در آن پژوهش‌گر نظریه را مبنا قرار داده و در متن روایت به دنبال نمونه‌هایی برای آن می‌شود؛

۲) روش اسقرایی که در آن مفاهیم و تم‌ها، با خوانش‌ها و بررسی مکرر متن و بدون اتکا به پیشینه نظری به دست می‌آیند.

در این پژوهش محقق برای پاسخ به سوالات از هر دو روش تحلیل تم مورد نظر پولکینگورن بهره برده است.

سوالات پژوهش مورد نظر در دو عنوان سوال به شرح زیر می‌باشند که چگونگی انتخاب جامعه آماری و ابزارگردآوری داده‌ها پس از آن بیان می‌گردد:

الف) تشخیص عناصر ساختاری داستان با استفاده از مدل لباف؟

ب) معنای تبعیض قومی در محیط شغلی با استفاده از تحلیل محتوایی داستان؟

برای انتخاب جامعه آماری با توجه به ماهیت تحقیقات کیفی می‌بایست به شکل هدفمند و غیر تصادفی باشد و تعداد مصاحبه شونده‌گان طبق الگوی تحقیقات کیفی تعداد محدودی باشند که تصمیم بر آن شد که ۱۵ نفر برای مصاحبه نیمه ساختاریافته که با یک سوال کلی مصاحبه

شروع می‌شود و فراخور حال و هوای مصاحبه سؤالاتی پرسیده می‌شود انتخاب گردد که به دلیل هراس از مصاحبه و عدم همکاری لازم با محقق جامعه آماری به ۷ نفر تنزل یافت و به روش یاد شده جامعه آماری انتخاب و مصاحبه صورت پذیرفت.

همچنین در خصوص کیفیت تحقیق روایی نیز دیگر مفاهیمی نظیر روایی و پایایی تحقیقات پوزیتیویستی کاربرد ندارد، و همچنین در تحقیقات روایی که در پارادایم برساخت‌گرایانه انجام می‌شود، باید سه معیار کیفیت را رعایت کنند: وثوق‌پذیری، واقع‌نمایی، و سودمندی (لو، ۲۰۱۳). همچنین زمانی برای قانع نشدن به چگونگی و چرایی پرسش‌های مطرح شده در این تحقیق جایز است که نمونه‌های از این مدل تحقیقات صورت گرفته باشد و با انواع سؤالاتی مواجه شده باشیم سپس می‌توانیم دلیل چرایی اینگونه مطرح ساختن سوال پژوهش را نقد نماییم. ودلیل استفاده همزمان از تحلیل‌ساختاری و محتوایی برای پی‌بردن بیشتر به جزئیات مصاحبه‌ها و همچنین به جهت ارایه یک خروجی با تنوع و نگاه مختلف به یک موضوع بوده تا بتوانیم سودمندی و اثرگذاری این پژوهش را ارتقا دهیم و زمینه ساز پژوهش‌های نوگرایانه باشیم.

۴. یافته‌های تحقیق

در تحقیق مبنای این مقاله، ۷ مصاحبه توسط پژوهشگر صورت گرفته است که ۷ داستان مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند و براساس آن‌ها ۹ تم اصلی شناخته شد که ۷ تم آن با عنوان گرایش به قوم خاص، تعصب بی‌جا، بی‌توجهی به توانایی‌های فردی، سناریوسازی دیگران، داشتن قدرت، تبعیض شغلی، دستمزد، متناسب با مبنای نظریه بود و ۲ تم دیگر با عنوان تغییرات مدیریتی، و تفرقه‌افکنی به شیوه اسقراایی در متن استخراج شد و ۳ تم هم با عنوان گرایش به قوم خاص، تغییرات مدیریتی، و بی‌توجهی به توانایی‌های فردی تم پرتکرار در این پژوهش بوده‌اند. در زیر ۳ داستان از داستان‌ها را مشاهده خواهید کرد.

۱.۴. داستان نخست

راوی با بیش از ۱۰ سال سابقه کارمند دانشگاه به حساب می‌آمد. او این چنین روایت خود را بیان داشت: آزمون استخدامی برگزار شد؛ بعد از این آزمون، اعتراضات بسیار شدیدی از سوی افراد شکل گرفت. همچنین در همین رخداد عده‌ای به‌عنوان عضو هیات علمی از گرایش یک قوم خاص که از قوم‌های شهرستان نبودند استخدام شدند. همچنین این عمل شائبه‌هایی را علیه رئیس وقت ایجاد نمود اما با توجه به اینکه رئیس وقت کلیه پست‌های کلیدی از جمله معاونت مالی، پژوهشی، علمی، فرهنگی و غیره را به هم‌قومی‌های خود سپرده بود، همچنین وی بیان می‌دارد برای جذب هیات علمی از این شهرستان از همه اقوام این شهرستان درخواست وجود داشته اما در یک رشته تمام همشهری‌های خود را مورد توجه قرار داد. همچنین بیان می‌دارد

درخواست‌های افراد پاسخ داده نشده است و به عبارتی آن‌ها نادیده گرفته شده‌اند. وی در ادامه صحبت خود بیان می‌دارد در سال ۹۰ و هم‌زمان با کاهش دانشجو و درآمد دانشگاه، قوم‌گرایی روند جدیدی گرفت. با توجه به اهمیت منابع مالی بیان داشت که حذف کارانه و اضافه حقوق‌ها سبب ناراحتی کارمندان گردید. وی گفت با توجه به چنین رویکردی در دانشگاه همه به دنبال پست کلیدی و مهم بودند و این امر سبب گردید تا با تغییر و تحولات یک مدیر نسبت به مدیر قبلی سطوح مختلف سازمانی دانشگاه با تغییرات چشمگیری مواجه می‌شد. او بیان داشت این تغییرات به وجود آمده که با توجه به قوم‌گرایی صورت گرفت سبب وجود مشکلاتی در سطوح سازمانی و استعفاءها و اخراج‌های ناهنجاری بودیم. راوی خود برخی از پرونده‌ها را از نزدیک دیده بود و بیان داشت واقعاً به طرز عجیبی افراد استعفا داده یا اخراج صورت گرفته است. پیشنهاد او برای کاهش قوم‌گرایی دیده شدن است یعنی هر مدیر می‌بایست بر اساس توانمندی افراد را انتخاب و به کار بگیرد.

۱.۱.۴. پاسخ به سوال اول بر مبنای داستان نخست

۱) تشخیص عناصر ساختاری داستان با استفاده از مدل لباف؟
 عده‌ای به عنوان عضو هیات علمی از گرایش یک قوم خاص که از قوم‌های شوشتر نبودند استخدام شدند (چکیده)
 برای جذب هیات علمی از این شهرستان از همه اقوام این شهرستان درخواست وجود داشته اما در یک رشته تمام همشهری‌های خود را اکرام نمود (جهت‌گیری)
 با توجه به اینکه رئیس وقت کلیه پست‌های کلیدی از جمله معاونت مالی، پژوهشی، علمی، فرهنگی و غیره را به هم قومی‌های خود سپرده بود (ارزیابی)
 در دانشگاه همه به دنبال پست کلیدی و مهم بودند و این امر سبب گردید تا با تغییر و تحولات یک مدیر نسبت به مدیر قبلی سطوح مختلف سازمانی دانشگاه با تغییرات چشمگیری مواجه می‌شد (ارزیابی)
 این تغییرات به وجود آمده که با توجه به قوم‌گرایی صورت گرفت سبب وجود مشکلاتی در سطوح سازمانی شد (کنش گره‌افکن)
 شاهد استعفاءها و اخراج‌های ناهنجاری بودیم (حل بحران)
 افراد واقعاً به طرز عجیبی استعفا داده یا اخراج صورت گرفته است (حل بحران)
 پیشنهاد او برای کاهش قوم‌گرایی دیده شدن است یعنی هر مدیر می‌بایست براساس توانمندی افراد را انتخاب و به کار بگیرد (پایانه).
 راوی در چکیده به استخدام قوم خاص اشاره داشته است و در جهت‌گیری به محل استخدام و

رشته مورد نظر اشاره دارد و برای ارزیابی نظر خود نشان می‌دهد که پست‌های کلیدی دانشگاه به افراد دارای قومیت خاص سپرده می‌شود و نشان می‌دهد که اغلب افراد به دنبال تصدی پست‌هایی بودند که برای سازمان مهم است و به نوعی کلیدی محسوب می‌گردد و بعد از ایجاد تغییرات مدیریتی مشکلات تشدید شده و درگیری‌ها و مشکلاتی در سطح سازمانی بوجود آمده است که نشان‌دهنده وضعیت کنش گره‌افکن می‌باشد که برای حل و فصل این‌کنش بیان می‌دارد که بسیاری از افراد استعفا داده و یا اخراج شدند و در پایان نیز بیان می‌دارد جهت حل مشکل قومیت‌گرایی لازم است بکارگیری افراد برمبنای شایستگی و توانمندی آن‌ها باشد.

۲.۱.۴. پاسخ به سوال دوم بر مبنای داستان نخست

۲) معنای تبعیض قومی در محیط شغلی با استفاده از تحلیل محتوایی داستان؟
با بررسی داستان مذکور تم‌های زیر استخراج گردیدند:

یک) گرایش یک قوم خاص

عده‌ای به عنوان عضو هیات علمی از گرایش یک قوم خاص که از قوم‌های شهرستان نبودند استخدام شدند.

با توجه به اینکه رئیس وقت کلیه پست‌های کلیدی از جمله معاونت مالی، پژوهشی، علمی، فرهنگی و غیره را به هم قومی‌های خود سپرده بود.

دو) تغییرات مدیریتی

در دانشگاه همه به دنبال پست کلیدی و مهم بودند و این امر سبب گردید تا با تغییر و تحولات یک مدیر نسبت به مدیر قبلی سطوح مختلف سازمانی دانشگاه با تغییرات چشمگیری مواجه می‌شد. این تغییرات به وجود آمده که با توجه به قوم‌گرایی صورت گرفت سبب وجود مشکلاتی در سطوح سازمانی شد. واقعاً به طرز عجیبی افراد استعفا داده یا اخراج صورت گرفته است.

با توجه به تم‌های استخراج شده، می‌توان بیان داشت که راوی نشان می‌دهد تبعیض قومیتی از زمانی آغاز خواهد شد که یک قوم خاصی برای یک سازمان دارای اهمیت باشد و سازمان سعی نماید تا این قوم خاص را مورد توجه قرار داده و استفاده نمایند و به سایر قوم‌ها توجه‌ای نداشته باشند که همچنین معتقد است پست‌های کلیدی سازمان را به اینگونه افراد می‌سپارند و در صورت وجود پست‌های غیرکلیدی ممکن است قوم‌های دیگر در این مشاغل به کار گرفته شوند که اینگونه رفتارها را در ارائه پست‌های کلیدی به افراد خاص با قومیتی خاص مشاهده نموده است و بنابراین معتقد است که در اغلب سازمان‌ها ممکن است یک قوم خاصی مورد توجه مدیریت و یا مسئولین باشد که در اولویت‌های استخدامی خود بدان توجه دارند که این امر باعث خواهد شد تا توانمندی افراد نادیده گرفته شود که در این خصوص بیان می‌دارد جهت حل مشکل قومیت‌گرایی لازم است به کارگیری افراد بر مبنای شایستگی و توانمندی آن‌ها باشد که این راهکار می‌تواند

باعث کاهش گرایش به قومیت‌های خاصی گردد. همچنین راوی نشان می‌دهد که تغییرات مدیریتی باعث شده است تا مدیران هنگام استخدام افراد به قومیت‌گرایی گرایش پیدا نمایند که این مسئله را در تغییرات مدیریتی نشان داده است که مدیران با تغییرات پیش آمده سعی دارند اقوام خود را جهت بکارگیری در سازمان به همراه خود بیاورند و از بکارگیری سایر قومیت‌ها اجتناب ورزند که این امر نیز باعث خواهد شد تا عدالت سازمانی دراستخدام افراد مورد توجه قرارگیرد و به نوعی به افزایش قومیت‌گرایی کمک نماید.

۲.۴. داستان سوم

راوی در همین دانشگاه کارمند است. او پرده از رازی برمی‌دارد و صحبتی به میان آورد که جای تأمل دارد. او بیان می‌دارد در زمان تغییر رئیس در دانشگاه، تغییر و تحولات گسترده‌ای صورت گرفت. یکی از این تغییرات تحولات خود ایشان بود؛ یعنی سعی در برکناری ایشان از سمت شغلی داشتند اما با توجه به اینکه عده‌ای وجود داشتند و به توانمندی وی ایمان داشتند، با توجه به کش و قوس‌های فراوانی ایشان را در این سمت حفظ نمودند. البته خارج از دانشگاه نیز برای حفظش تلاش‌های زیادی نمودند. او داستان را اینگونه ادامه داد که با توجه به حضور من در پست خودم و حفظ جایگاهم به کارهای سابق خود با جدیت پرداختم ولی متوجه تحرکاتی علیه خود شدم؛ اینگونه تحرکات به این شرح رخ داد: نامه‌های اداری بنده به مقصد می‌رسید؛ سنگ اندازی‌های عجیبی در درخواست‌های بنده وجود داشت؛ جواب برخی از نامه‌های من به مسئول نامربوط یا زیردست بنده ارسال می‌گردید. این شرایط و عوامل آسیب جدی غیرقابل جبرانی به عوامل و گروه بنده وارد نمود. در همین اتفاق بررسی روند عدم ارسال نامه‌های اداری و در ارتباط و درخواست‌های بنده سبب شناخت یک مدیر شد که توسط ریاست واحد انتصاب شده بود. شخصی که آدم بسیار خشک و بی‌توجه به حرف‌ها و توانمندی‌ها بود و سعی در بیان دیدگاه‌ها و تفکرات خود داشت و بنده در این دوران ریاست اتفاقات بسیار زیادی را متحمل شدم. وی بیان داشت از قومیت رئیس دانشگاه که ارتباط خوبی با بنده نداشت این مشکل به وجود آمده بود. راوی بیان داشت دوستان بسیار زیادی دارم که با آن‌ها روابط خوبی دارم؛ آدمی هستم که اهل قوم‌گرایی نبوده و نخواهم بود و به نظر من یکی از مهمترین مشکلات عدم پیشرفت شهرستان و دانشگاه همین مسئله قوم‌گرایی می‌باشد.

۱.۲.۴. پاسخ به سوال اول بر مبنای داستان سوم

(۱) تشخیص عناصر ساختاری داستان با استفاده از مدل لباف؟

او بیان می‌دارد در زمان تغییر رئیس در دانشگاه تغییر و تحولات گسترده‌ای صورت گرفت یکی از این تغییرات تحولات خود ایشان بود؛ یعنی سعی در برکناری ایشان از سمت شغلی داشتند (چکیده)

اما با توجه به اینکه عده‌ای وجود داشتند و به توانمندی وی ایمان داشتند، با توجه به کش و قوس‌های فراوانی ایشان را در این سمت حفظ نمودند (جهت‌گیری) با توجه به حضور او در پست خودش و حفظ جایگاه وی، به کارهای سابق خود با جدیت پرداخت ولی متوجه تحرکاتی علیه خود شد (ارزیابی) به بیان او «نامه‌های اداری بنده به مقصد می‌رسید، سنگ اندازی‌های عجیبی در درخواست‌های بنده وجود داشت، جواب برخی از نامه‌های من به مسئول نامربوط یا زیردست بنده ارسال می‌گردید» (کنش گره‌افکن) این شرایط و عوامل، آسیب جدی و غیرقابل جبرانی به عوامل و گروه او وارد نمود (کنش گره‌افکن)

بررسی روند عدم ارسال نامه‌های اداری و در ارتباط و درخواست‌های او، سبب شناخت یک مدیر شد که توسط ریاست واحد نصب شده بود. شخصی که آدم بسیار خشک و بی‌توجه به حرف‌ها و توانمندی‌ها بود و سعی در بیان دیدگاه‌ها و تفکرات خود داشت (حل بحران) راوی می‌گوید «بنده در این دوران ریاست اتفاقات بسیار زیادی را متحمل شدم. این مسائل ناشی از گرایش قومی رئیس دانشگاه بود که ارتباط خوبی با بنده نداشت (حل بحران) راوی بیان داشت «دوستان بسیار زیادی دارم که با آن‌ها روابط خوبی دارم؛ اما آدمی هستم که اهل قوم‌گرایی نبوده و نخواهم بود و به نظر من یکی از مهمترین مشکلات عدم پیشرفت شهرستان و دانشگاه همین مسئله قوم‌گرایی می‌باشد» (پایانه).

در این داستان روای در چکیده اشاره به تغییرات مدیریتی و مشکل‌سازی برای وی سخن به عمل آورد. راوی در جهت‌گیری با توجه به شناخت افراد از خودش، اعتماد مجدد در حفظ جایگاهش را بدست آورد. در ارزیابی راوی به انجام کارهای خودش به روال سابق و با جدیت تمام پرداخت. در کنش گره‌افکن راوی دچار مشکل ارائه نامه‌ها و ارتباط اداری با مسئول مرتبط گشته و دچار سردرگمی شده و تحت فشار قرار گرفته، شرایطی سخت را می‌گذراند. در حل بحران روای به فردی می‌رسد که انتخاب شده ریاست وقت واحد بوده و آدمی خشک و بی‌توجه به توانایی فردی بوده است که او سعی در اعمال نظر شخصی در امور را داشته است. پایان داستان در دارا بودن رابطه خوب راوی با سایر قوم‌ها و داشتن دوستان زیاد از این اقوام اشاره دارد.

۲,۲,۴. پاسخ به سوال دوم بر مبنای داستان سوم

۲) معنای تبعیض قومی در محیط شغلی با استفاده از تحلیل محتوایی داستان؟

با بررسی داستان مذکور، تم‌های زیر استخراج گردیدند:

یک) تغییرات مدیریتی

او بیان می‌دارد در زمان تغییر رئیس در دانشگاه تغییر و تحولات گسترده‌ای صورت گرفت؛ یکی

از این تغییرات تحولات خود ایشان بود.

(دو) بی‌توانایی به توانایی فردی

در زمان تغییر رئیس دردانشگاه تغییر و تحولات گسترده‌ای صورت گرفت یکی از این تغییرات تحولات خود ایشان بود. یعنی سعی در برکناری ایشان از سمت شغلی داشتن اما با توجه به اینکه عده‌ای وجود داشتند و به توانمندی وی ایمان داشتن با توجه به کش و قوس‌های فراوانی ایشان را در این سمت حفظ نمودند.

با توجه به تم‌های استخراج شده می‌توان بیان داشت که راوی نشان می‌دهد تغییرات مدیریتی در آن زمان سبب روی کارآمدن چه کسانی شد و افرادی که به عنوان نزدیکان ریاست انتخاب شده بودند چه روندی دردانشگاه دنبال کردند تا بتوانند عناصر و عوامل خود را دردانشگاه جای افراد قرارداده تا برای خود صاحب اسم و رسم شده و بتوانند نقطه اتکایی در دانشگاه داشته باشند و همچنین با در نظر نگرفتن توانایی و تخصص افراد، آن‌ها را به خروج از دانشگاه هدایت کنند؛ و باعث از بین رفتن استعدادها و روی کارآمدن خویشان خود باشند.

۳,۴. داستان چهارم

کارمند ۳۳ ساله با مدرک لیسانس حرف‌های جالبی برای گفتن داشت. او در دانشکده برای تصدی یک پست مورد پذیرش قرار گرفته بود. مسئولین کشوری آمادگی خود را جهت پذیرش وی به عنوان مسئول و متصدی این پست اعلام کرده بودند. وی گفت من خودم را آماده حضور در چنین پستی کرده بودم. وی بیان داشت افرادی از قوم خودش شروع به یک سناریوی تخریب برای او کردند. او بیان داشت متأسفانه تماس‌های تلفنی بسیار زیادی با مسئولین مرتبط برای عدم پذیرش وی انجام دادند تا وی در این پست قرار نگیرد. راوی بیان داشت بنده فکر نمی‌کردم با توجه به داشتن حکم کشوری، گرفتار چنین مسئله‌ای شوم اما خوشبختانه با توجه به مسائل و شرایط مختلف با یکی از معتمدترین افراد که شناخت کافی بر روی بنده داشت تماس گرفته شد و ایشان هم نظر آن‌ها را جهت قبول بنده در این پست به مثبت تبدیل کردند.

درکنار این داستان، راوی داستان دیگری هم بیان کرد. این بار از اقوام دیگری برای راوی دردسر ایجاد شد. او بیان داشت برای جابجایی و تغییر موقعیت شغلی در دانشگاه سعی در ایجاد اختلال در چنین کاری توسط اقوام غیر از اقوام خودی صورت پذیرفت. او بیان داشت تلاش بسیاری نمود تا بتواند تغییر شغلی را برای خود صورت دهد، با توجه به اینکه قدرت لازم را نداشت نتوانست کاری از پیش ببرد و با قبول موضوع آن‌ها مجبور به پذیرش شرایط فعلی گردید. او یک نکته هم بیان کرد که با اقوام مشکلی ندارد و به شدت با اقوام روابط خوبی دارد. راوی می‌گوید مشکل اصلی شهرستان وعدم پیشرفت آن وجود یک تبعیض بسیار گسترده در شهرستان می‌باشد.

و بیان داشت وجود این تبعیض‌ها مانع پیشرفت و شناخته‌شدن و درک استعدادها و دادن فرصت به آن‌ها خواهد شد.

۱.۳.۴. پاسخ به سوال اول بر مبنای داستان چهارم

(۱) تشخیص عناصر ساختاری داستان با استفاده از مدل لباف؟

راوی در پرده اول می‌گوید «من خودم را آماده حضور در چنین پستی کرده بودم» (چکیده) او در دانشکده برای تصدی یک پست مورد پذیرش قرار گرفته بود، و مسئولین کشوری آمادگی خود را جهت پذیرش وی به عنوان مسئول و متصدی این پست اعلام کرده بودند (جهت‌گیری) اما افرادی از قوم خودش شروع به یک سناریوی تخریب برای او کردند (ارزیابی) متأسفانه تماس‌های تلفنی بسیار زیادی با مسئولین مرتبط برای عدم پذیرش وی صورت دادند تا وی در این پست قرار نگیرد (ارزیابی) او می‌گوید «بنده فکرنمی‌کردم با توجه به داشتن حکم کشوری به چنین مسئله‌ای گرفتار شوم» (کنش گره‌افکن) اما «خوشبختانه با توجه به مسائل و شرایط مختلف با یکی از معتمدترین افراد که شناخت کافی بر روی بنده داشت تماس گرفته شد» (حل بحران) و «ایشان هم نظر آن‌ها را جهت قبول بنده در این پست به مثبت تبدیل کردند» (حل بحران).

او در پرده دوم روایت می‌گوید:

برای جابجایی و تغییر موقعیت شغلی در دانشگاه سعی در ایجاد اخلال در چنین کاری توسط اقوام غیر از اقوام خود صورت پذیرفت (چکیده) با اقوام مشکلی ندارد و به شدت با اقوام روابط خوبی دارد (ارزیابی) مشکل اصلی شهرستان وعدم پیشرفت آن وجود یک تبعیض بسیار گسترده در شهرستان می‌باشد (ارزیابی)

او تلاش بسیاری نمود تا بتواند تغییر شغلی را برای خود صورت دهد (حل بحران)

با توجه به اینکه قدرت لازم را نداشت نتوانست کاری از پیش ببرد (حل بحران)

با قبول موضع آن‌ها مجبور به پذیرش شرایط فعلی گشت (حل بحران)

باید تبعیض برارشته شود تا افراد شناخته شوند و سبب گسترش شهرستان و پیشرفت آن شود (پایانه).

در روایت اول راوی به عنوان چیکده بیان می‌دارد که شغلی به او پیشنهاد شده است و در بخش جهت‌گیری به شغل مورد نظر توسط مسئولین اشاره دارد، ولی اقوام وی سعی نموده‌اند که او را از شغل مورد نظر دور سازند. وی به ارزیابی خود از وضعیت قومیت‌گرایی اشاره دارد که در نهایت با داشتن حکم پذیرش نیز به مسئله عدم پذیرش شغلی دچار شده بود که اشاره به کنش گره‌افکن داشته است که برای حل بحران با یکی از معتمدترین افراد تماس گرفته و مشکل فوق را

حل می‌نماید.

در روایت دوم راوی در چکیده از تغییر و جابجایی شغلی صحبت می‌نماید و از طریق اشاره به عدم توجه به قومیت‌گرایی خود و وجود تبعیض در محل کار به ارزیابی قومیت‌گرایی پرداخته است و بیان داشته است سعی نموده جهت تغییر شغلی خود تلاش نموده ولی به دلیل عدم وجود حمایت‌های لازم موفق به این کار نگردیده است تا بتواند به حل بحران پردازد که در نهایت به پذیرش شغل فعلی خود اقدام می‌نماید. و در پایان روایت بیان می‌دارد باید تبعیض برداشته شود تا افراد شناخته شوند و سبب گسترش شهرستان و پیشرفت آن شود.

۲،۳،۴. پاسخ به سوال دوم بر مبنای داستان چهارم

۲) معنای تبعیض قومی در محیط شغلی با استفاده از تحلیل محتوایی داستان؟
با بررسی داستان مذکور تم‌های زیر استخراج گردیدند:

یک) سناریوسازی دیگران

افرادی از قوم خودش شروع به یک سناریوی تخریب برای او کردند. متأسفانه تماس‌های تلفنی بسیار زیادی با مسئولین مرتبط برای عدم پذیرش وی صورت دادند تا وی در این پست قرار نگیرد. او می‌گوید فکر نمی‌کرد با توجه به داشتن حکم کشوری به چنین مسئله‌ای گرفتار شود.

دو) تبعیض شغلی

مشکل اصلی شهرستان و عدم پیشرفت آن وجود یک تبعیض بسیار گسترده در شهرستان می‌باشد. وی تلاش بسیاری نمود تا بتواند تغییر شغلی را برای خود صورت دهد. او با توجه به اینکه قدرت لازم را نداشت نتوانست کاری از پیش ببرد. وجود این تبعیض‌ها مانع پیشرفت و شناخته شدن و درک استعدادها و دادن فرصت به آن‌ها خواهد شد. با قبول موضوع آن‌ها مجبور به پذیرش شرایط فعلی گردید.

با توجه به تم‌های استخراج شده می‌توان بیان داشت که راوی نشان می‌دهد که ممکن است در یک سازمان به دلیل مسائلی چون عدم توجه به پیشرفت هم‌قومی و یا رقابت نادرست، قومیت‌ها برای یکدیگر مشکلاتی را بوجود بیاورند که باعث ایجاد تبعیض در بکارگیری شغلی افراد گردد و این مسئله را وارد فاز جدیدی می‌نماید که بیان داشت «افرادی از قوم خودش شروع به یک سناریوی تخریب برای او کردند» و این عبارت این امر را نشان می‌دهد که حتی قومیت‌های فردی آن‌ها ممکن است کمکی برای شغل آن‌ها نباشد و هم‌قومی‌های وی نیز نگذارند وی در کسب شغل موفق ظاهر گردد که به نظر می‌رسد یک مسئله جدیدی در قومیت‌گرایی باشد که تحت عنوان تبعیض درون قومیتی شناخته می‌شود و از سوی دیگر راوی نشان می‌دهد که در استان

آن‌ها به دلایل مسائل قومیتی، تبعیض در استخدام افراد بسیار بالا و گسترده است و نمی‌توان به راحتی آن را حل نمود و حتی با داشتن قدرت کافی نیز ممکن است قومیت‌گرایی همچنان پا برجا بماند چراکه این امر به عنوان یک فرهنگ نهادینه شده در کشور شناخته می‌شود که در اغلب موارد باعث خواهد شد تا بسیاری از استعداد‌های افراد نیز اتلاف شده و حتی در شغل‌های غیرتخصصی خود بکار گمارده شوند و افراد مجبور باشند به شرایط فعلی رضایت داده و خود را سازگار نمایند. بنابراین روای تبعیض و اختلافات درون قومی را تحت عنوان تبعیض شغلی یاد می‌کند.

۵. جمع‌بندی یافته‌های حاصل از بررسی داستان‌ها

۱.۵. گرایش به یک قوم خاص

یکی از تم‌های استخراج شده گرایش به یک قوم خاص می‌باشد که دو بار تکرار شده که مدیران و یا مسئولین سازمان سعی دارند قومیت‌هایی را در سازمان به کار گیرند که مورد توجه آن‌ها بوده و یا به آن‌ها تحمیل می‌گردد و این مسئله باعث تمرکز سازمان بر روی یک قوم خاصی خواهد شد و سایر اقوام در سازمان جایگاهی نخواهند داشت. بنابراین، به‌کارگیری اقوام، آشنایان، دوستان و افراد توصیه شده در سازمان‌ها یکی از مشکلاتی است که جامعه ایران از آن رنج می‌برد. این مساله با توجه به افزایش نرخ بیکاری و کمیاب شدن مشاغل موجود در جامعه حساسیت شدیدتری را در جامعه برمی‌انگیزد اما همچنان به عنوان یک معضل اصلی شناسایی شده است و تا زمانی در سازمان قومیت‌ها از حقوق یکسانی برخوردار نباشد گرایش به سوی قومیت‌های خاص وجود خواهد داشت (صالحی، ۱۳۸۶).

۲.۵. تغییرات مدیریتی

یکی دیگر از تم‌های استخراج شده، تغییرات مدیریتی است که دو بار تکرار شده است. مدیریت که امری متنوع، متکامل و قابل تطبیق بواقعیت‌ها و شرایط گوناگون است، اصول و قواعد متنوعی دارد. چه در بخش مدیریت منابع انسانی که مکلف امرگزینش، ارزیابی، حقوق و دستمزد، پاداش و تنبیه و انضباط است و چه در بخش وظایف میانی مدیریت که عبارتند از: سازماندهی، نظارت، برنامه‌ریزی و هماهنگی و رهبری. در میان تمامی این عناصر شناخته شده، عدالت نقشی محوری دارد و می‌تواند «ام‌الاصول» لقب بگیرد. «مدیریت عادلانه» را به گونه‌ای معرفی می‌کنند که در تار و پود آن، عنصر عدالت جلوه‌ای ویژه داشته باشد. بنابراین زمانی که در یک سازمان تغییرات مدیریتی صورت می‌گیرد سازمان باید طبق اصول حرفه‌ای و استانداردهای درست رفتار نماید و این تغییرات باعث نگردد که مدیران برخی افراد را به خاطر قومیت‌هایشان حذف نموده و برخی افراد مورد نظر خود را با قومیت‌های مورد تأیید مورد استفاده قرار داده و جایگزین افراد قبلی نماید.

۳.۵. تعصب بی جا

یکی دیگر از تم‌های استخراج شده تعصب بی جا است که بدون توجه به اصول منطقی و درک صحیح از مشکل و یا حتی یک رویداد درست سعی در حمایت همه جانبه از هم قوم و خویشی خود بدون در نظر گرفتن عواقب و اثرات آن بر خود و جامعه است که این امر افراد را اسیر مشکلات بی اساس و پایه کرده و به عبارتی دورباطل برای این افراد به همراه خواهد داشت و این امر و مثالش بسیار زیاد دیده شده است (صالحی، ۱۳۸۶).

۴.۵. بی توجهی به توانایی فردی

از دیگر تم‌های استخراج شده بی توجهی به توانایی فردی است که دو بار تکرار شده چرا که در بسیاری از سازمان‌ها افرادی وجود دارند که دارای دانش و تخصص بالایی هستند ولی به خاطر برخورد گزینشی و انتخابی و وجود تبعیض در جایگاه پایینی قرار می‌گیرند و بالعکس طبیعتاً این وضعیت می‌تواند باعث کاهش بازدهی کاری کارکنان و همچنین کم‌انگیزی کارکنان در پرداختن به وظایف شغلی مورد نظر شود. بنابراین سازمان باید جهت کاهش تبعیض شغلی به توانایی‌های فردی توجه داشته باشد که این امر می‌تواند باعث ایجاد رضایت شغلی و توسعه عدالت سازمانی گردد (دهقانی و مصباحی، ۱۳۹۷؛ امیری و همکاران، ۱۳۹۵؛ پورعزت، ۱۳۹۰؛ نصر اصفهانی، ۱۳۸۹؛ مایر، ۱۹۹۶).

۵.۵. سناریوسازی دیگران

یکی دیگر از تم‌های استخراج شده، سناریوسازی دیگران است. در این خصوص می‌توان بیان داشت که گرایش بسیار زیاد ایرانیان به خویشاوندگرایی که ریشه در شرایط خاص زیرساخت‌های اجتماعی جامعه ایرانی دارد، در سازمان‌های ایرانی هم رخ می‌نماید. تشکیل گروه‌های قومیتی، خویشاوندی، عقیدتی همه و همه در سازمان‌های ایرانی بسیار به چشم می‌خورد و انگیزه افراد از پیوستن به آن‌ها کسب حمایت و پشتوانه روانی مناسب در سازمان و استفاده از مزایا و منافع آن در آینده می‌باشد. عدم اعتقاد به سلسله مراتب و باز هم توجه نداشتن و نهادینه نشدن شایسته‌سالاری انگیزه تشکیل چنین گروه‌هایی را در سازمان‌ها تشدید می‌کند که این مسئله باعث خواهد شد تا سازمان‌ها کمتر به شایستگی افراد توجه داشته باشند و به نوعی پیرو سناریوهایی باشند که دیگران برای برخی افراد مهیا نموده و سعی دارند آن‌ها را از سازمان و یا شغل مورد نظر دور سازند (دهقانی و مصباحی، ۱۳۹۷؛ امیری و همکاران، ۱۳۹۵).

۶.۵. داشتن قدرت

از تم‌های استخراجی دیگر، داشتن قدرت است. یکی از عوامل مهم و زمینه‌ساز موفقیت به شیوه مثبت و گاه منفی تبعیض قومی با در دست داشتن زور و قدرت است. یعنی با توجه به اینکه می‌توان از قدرت جهت آسایش بهره برد، با آن می‌توان آسایش را هم گرفت. پس عنصر قدرت سبب تغییر یا وادار به تغییر کردن افراد در هر محیطی بخصوص محیط شغلی می‌شود پس باید توجه کرد امر قدرت در یک سازمان که در سطوح بالایی بیشتر است تا چه حد می‌تواند سازمان را تحت تاثیر قرار دهد (صالحی، ۱۳۸۶).

۷.۵. تبعیض شغلی

از تم‌های استخراجی دیگر، تبعیض شغلی در سازمان است که محققان در این خصوص بیان می‌دارند تبعیض شغلی می‌تواند دارای منشا قومیت‌گرایی بوده و افراد به واسطه قومیت خود از استخدام در سازمان‌ها دور شده و یا در مشاغل غیر کلیدی فعالیت می‌نمایند. بنابراین تبعیض شغلی باعث خواهد شد تا کارکنان دارای مهارت‌های شغلی بالا از مشاغل مورد نظر و مهم دور مانده و به نوعی عملکرد سازمان را تحت تاثیر قرار خواهد داد و کارکنان نیز بواسطه درک بی‌عدالتی ناراضیتی خود را در قالب کم‌کاری و بی‌تفاوتی نشان خواهند داد (سلیمی، ۱۳۹۵).

۸.۵. تفرقه‌افکنی

یکی دیگر از تم‌های استخراجی، تفرقه‌افکنی است. تفرقه‌افکنی به دنبال ایجاد تنش بین گروه‌های مختلف کاری در سازمان‌ها است که مدیران سعی دارند از این طریق و با حمایت از یک گروه قومیتی خاص به مدیریت پایداری دست یابند که البته تفرقه‌افکنی در سازمان‌ها باعث خواهد شد تا موج بی‌اعتمادی گسترش پیدا نموده و در نهایت باعث ایجاد جو عدم صداقت و رقابت‌پذیری ناسالم خواهد شد که نتیجه آن آسیب‌های سازمانی و فردی در قالب عملکرد ضعیف و تضعیف تیم‌های کاری است.

۹.۵. دستمزد

در نهایت، آخرین تم استخراجی دستمزد است. دستمزد در محیط‌های کاری معمولاً به شیوه نقدی پرداخت می‌شود اما در برخی موارد پرداخت حق‌الزحمه مدل و مفهومی دیگر دارد. این مفهوم‌سازی باعث ایجاد چالشی در سازمان‌ها می‌شود که برای پرداختن به آن باید کمی درنگ کرد. نکته مهم را برای ادای حق و دستمزد افراد بیان داشت. گاه دستمزد و دست رنج افراد باید به گونه‌های متفاوتی پرداخت شود، یک مثال جایز است کسی کاری برای ما صورت می‌دهد که با

پول قابل جبران نیست پس باید متناسب با عملکرد و رضایت وی حقی برایش در نظر بگیریم پس باید حقوق افراد را در هر شکل و وجه ممکن پرداخت نماییم (حکاک و همکاران، ۱۳۹۴).

باتوجه به جمع‌بندی کلیه تم‌های استخراج شده، واقعیت مسئله پژوهش و دلیل آنچه که در موضوع نهفته بود به خوبی نمایان شد تا میزان تأثیر قوم‌گرایی بر استخدام، تغییر پست‌ها، احکام کشوری و حتی جلوگیری از پیشرفت کارمندان بسیار ملموس و قابل درک باشد تا به این وسیله بتوانیم نحوه چگونگی تأثیر عوامل دیگر را بر سازمان‌ها و رشد و ترقی آن‌ها سنجش نماییم.

۶. بحث و نتیجه‌گیری

بررسی دو نمونه از داستان‌های تبعیض قومی در محیط شغلی با استفاده از روش تحلیل روایت (ساختاری و محتوایی)، حکایت از این دارد که با نگرش برساننده‌گرایی که یک نگرش یادگیری است، استفاده از روش روایی و توجه به ابزارهای زبانی و داستانی که افراد در تعریف تبعیض قومی در محیط شغلی خود بیان داشتند در دو وجه مهم ساختاری و محتوایی این داستان‌ها، می‌تواند فهم غنی‌تر و کامل‌تر و درک روشن‌تری از داستان تبعیض قومی در محیط شغلی و معنایی که افراد به آن‌ها می‌دهند به دست دهد. از این منظر، پژوهش حاضر یکی از با اهمیت‌ترین معیارهای تحقیقات روایی برساننده‌گرایی یا همان یادگیری است، یعنی سودمندی که معادل فهم بیشتر و ژرف‌تری از معنای افراد به پدیده‌ها است، خلق خواهد ساخت.

اساساً هدف از رویکردهای برساننده‌گرایی رسیدن به همین معنی‌های پرمعق و ژرفی است که افراد به پدیده‌ها می‌بخشند و علاوه بر آن فرصتی است که این رویکردها برای بحث، بررسی، و تحلیل معانی مختلف در اختیار ما قرار می‌دهند که با استفاده از این روش مفهوم و مشکل قوم‌گرایی در محیط شغلی به خوبی ریشه‌یابی شد و سبب شد با توجه به آن اقدامات اصلاحی و پیشنهادات اساسی ارائه شود. لازم به ذکر است داستان‌های ارائه شده نمونه‌ای از ۷ داستان می‌باشند که در جمع‌بندی یافته‌های حاصل از بررسی داستان‌ها تمامی تم‌ها تحلیل و تفسیر گردید، لذا برای قراردادن تمامی داستان‌ها در مقاله بخاطر طولانی‌تر نشدن و معیار چکیده‌گویی مناسب نمونه‌ای از داستان‌ها ذکر شد اما در تحلیل نهایی با کلیتی مواجه خواهیم شد که برآیند داستان‌ها می‌باشد.

همچنین در تحلیل معنی و مفهوم‌سازی با استفاده از ۲ نمونه داستان که داستان‌های اول و سوم بودند به خاطر این که پوشش لازم و کافی را برای تمامی داستان‌ها ارائه می‌کردند و تم تکراری هم در سایر داستان‌ها دارا بودیم، جهت ریشه‌یابی و کامل نمودن بحث این دو روایت مورد استفاده قرار گرفت. همچنین برخی مفاهیم به دلیل تازگی کلمات معنایی جانشینی ندارند. همچنین امکان تغییر در این معانی را هم به لحاظ ساختاری (تغییر در جهت‌گیری داستان،

کنش گره‌افکن، داستان و ارزیابی آن) و هم به لحاظ محتوایی (تم‌ها و تقابلهای مورد تاکید در داستان) پیش می‌نهد. در داستان اول و داستان سوم تقابل ذکر شده نمایان شده است. راوی در داستان اول به تم تغییرات مدیریتی به‌عنوان تم اصلی تاکید کرد و در داستان سوم نیز با چنین تمی برخورد کردیم اما نگاه افراد به تغییرات مدیریتی نگاهی دوگانه و متفاوت از نگاه یکدیگر بود که در داستان اول فرد تغییرات مدیریتی را از دید روی کارآمدن افرادی از یک قوم خاص بیان می‌داشت در صورتی که راوی داستان سوم تغییرات مدیریتی را عامل به وجود آمدن و نادیده گرفتن توانایی فردی افراد می‌دید، پس همین معنی‌ها در تقابل‌ها است که معنای تبعیض قومی در محیط شغلی را جالب و قابل بحث می‌کند.

حال علاوه بر دو نمونه اشاره شده در نوشتار حاضر یافته‌ای حاصل از بررسی ۷ داستان حاکی از اهمیت برخی تم‌ها در داستان‌های تبعیض قومی در محیط شغلی دارد که از میان این تم‌ها، تم‌های تغییرات مدیریتی، بی‌توجهی به توانایی‌های فردی، گرایش به یک قوم خاص، از بقیه تم‌ها بیشتر تکرار شده و مورد تأکید مشارکت‌کنندگان قرار گرفته‌اند. همین امر خود حکایت از اهمیت این نکات در ذهن و تفکر مشارکت‌کنندگان در تحقیق دارد. با توجه به نکات حاصله تا به این‌جا می‌توان گفت در ذهن و تفکر مشارکت‌کنندگان تحقیق مسئله تغییرات مدیریتی و بی‌توجهی به توانایی‌های فردی را جز عوامل مؤثر و تأثیرگذار در ارتباط با تبعیض قومی بین افراد در محیط شغلی دانستند، که در صورت کاهش یا افزایش چنین عواملی تبعات آن می‌تواند محیط شغلی افراد و حتی میزان انگیزه و وابستگی سازمانی افراد را تحت‌الشعاع قرار دهد. پس قابل درک بود که قوم‌گرایی در شکل جدید خود در سازمان‌ها به رسمیت شناخته شده است و از معنی و مفهوم ساده و تصورات ذهنی ما فراتر پا گذاشته و در ایجاد مسئله و مشکل برای سازمان‌ها یک مورد قابل بحث و مهم به‌شمار می‌رود که این پژوهش آن را با توجه به یافته‌ها به اثبات رسانید. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات صالحی (۱۳۸۶)، نصرافهانی (۱۳۸۹)، پورعزت (۱۳۹۰)، امیری و همکاران، (۱۳۹۵)، سلیمی (۱۳۹۵)، دهقانی و مصباحی، (۱۳۹۷) حکاک و همکاران (۱۳۹۴)، همسو بوده و با توجه به موارد فوق ۷ تم شناخته شده متناسب با مبانی نظری موجود بود و ۲ تم دیگر در این پژوهش با عنوان تغییرات مدیریتی و تفرقه‌افکنی جدید بوده و به شیوه استقرایی از متن استخراج شده است. همچنین ۳ تم با عنوان گرایش به قوم خاص و تغییرات مدیریتی و بی‌توجهی به توانایی‌های فردی از تم‌های پرتکرار داستان‌ها بوده‌اند.

در نهایت، پیشنهاداتی نیز به شرح ذیل ارائه می‌گردد:

- آسیب شناسایی قومیت‌گرایی در سازمان‌ها با توجه به تم‌های استخراج شده در پژوهش.
- افزایش تعداد مصاحبه‌ها جهت دستیابی به نتایج بیشتر توسط سایر پژوهشگران در تحقیقات مشابه این تحقیق.

- استفاده از رویکرد داستان‌نویسی در موضوعاتی مانند: سکوت سازمانی، تجربیات شغلی، سختی‌های شغل افراد.
- بررسی و تحلیل بیشتر اقوام ایرانی و شناخت نگاه جدید اقوام به قوم خود و سایر قوم‌ها.
- با توجه به اینکه کارکنان معتقدند تفرقه‌افکنی باعث ایجاد بی‌اعتمادی و دوگانگی در سازمان‌ها خواهد شد پیشنهاد می‌گردد که مدیران جهت استحکام دوره تصدی خود با ایجاد اتحاد بین قومیت‌ها به حمایت حداکثری آن‌ها دست یابند.
- با توجه به اینکه سناریوسازی توسط کارکنان علیه همکاران خود ممکن است از روی غرض‌ورزی باشد، پیشنهاد می‌گردد که مدیران سعی نمایند با تحقیق و تفحص در خصوص سناریوهای انجام شده به صحت و سقم آن و اهداف این سناریوها توجه داشته باشند و تصمیمات لازم را بگیرند.
- پیشنهاد به استفاده از داستان‌ها توسط مدیران کلیه سطوح دانشگاه جهت شناخت اثرات منفی تبعیض.
- پیشنهاد به برگزاری کنگره و همایش‌های فرهنگی جهت شناخت اقوام نسبت به یکدیگر و وحدت قومی.



منابع

- ابراهیمی، جعفر؛ و صالحی، فرزانه (۱۳۹۰). «بررسی مقایسه‌ای میزان رضایت از زندگی زنان شاغل و خانه دار». *مجله مطالعات جامعه‌شناسی*، ۱۳ (۴): ۴۷-۶۰.
- اکبرنژاد، مهدی؛ تابان، محمد؛ و دارابی، فرشته (۱۳۹۳). «واکاوی بارزترین پیامدهای تعصب و قومیت‌گرایی در دانشگاه‌ها». *مجله فرهنگ در دانشگاه اسلامی*، ۴ (۳): ۳۵۳-۳۷۲.
- امیری، زینب؛ اسماعیلی، محمود رضا؛ و موسوی، سید نجم الدین (۱۳۹۵). «ارائه الگوی آنتروپی رفتاری در سازمان». *مجله مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۶ (۴): ۳۷-۵۶.
- پورعزت، علی اصغر؛ شامی زنجانی، مهدی؛ و رئیسی فر، کامیار (۱۳۹۷). «بررسی داستان‌های مسیر شغلی با رویکرد تحلیل روایت (ساختاری و محتوایی)». *مجله مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۶ (۳): ۶۵-۸۲.
- پورعزت، علی اصغر (۱۳۹۰). «اداره سالم به روایت نهج البلاغه». *مجله نهج البلاغه*، ۶۹: ۹۳-۳۱.
- پورقوشچی، محمد رضا؛ و نادری، محمود (۱۳۹۳). «جهانی‌شدن و تکثرگرایی قومی در ایران، چالش‌ها و فرصت‌ها». *مجله مطالعات راهبردی سیاست گذاری عمومی*، ۵ (۱۴): ۵۵-۹۱.
- حکاک، محمد؛ افشانی، مینو؛ و محمدی، مهدی (۱۳۹۴). «بررسی تأثیر استرس بر عملکرد کارکنان با توجه به نقش واسط تبعیض ادراک شده». *مجله مطالعات رفتار سازمانی*، ۵ (۱): ۱۹۹-۲۲۰.
- دهقانی، مهدی؛ و مصباحی، مریم (۱۳۹۷). «بررسی تأثیر خویشاوندگرایی بر عملکرد کاری کارکنان با نقش میانجی شایستگی‌های آنان». *مجله مطالعات رفتار سازمانی*، ۷ (۱۴): ۸۵-۱۰۹.
- سلیمی دربرزی، محمدحسین (۱۳۹۵). *منع تبعیض در استخدام با تاکید بر اصول و موازین حقوق بشری (پایان‌نامه کارشناسی ارشد)*. دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، تهران، ایران.
- صالحی، سید رضا (۱۳۸۶). *پژوهش‌کنده تحقیقات استراتژیک گروه پژوهش‌های فرهنگی و اجتماعی*. پژوهشنامه شماره ۸ بهار تنوع فرهنگی و همبستگی ملی.
- نصر اصفهانی، مهدی؛ و نصر اصفهانی، علی (۱۳۸۹). «شایسته‌سالاری در مدیریت جامعه با تاکید بر اندیشه‌های سیاسی امام علی (ع)». *مجله معرفت سیاسی*، ۴: ۱۶۰-۱۴۱.
- Aklaev, A. R. (1999). *Democratization and Ethnic Peace patterns of – Ethno political Crisis Managements in a Post-Soviet Setting*, Ashgate publishing Group. uk.
- Baert, S. et al (2017). "Does work experience mitigate discrimination?" *Economics Letters*, 155: 35-38.
- Berk, B. B. (2015). *Labeling Theory, History of International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences (Second Edition)*. J. D. Wright. Oxford, Elsevier, 150-155.
- Borowczyk-Martins, D. et al (2018). "Racial discrimination in the U.S. labor market: Employment and wage differentials by skill". *Labour Economics*, 50: 45-66.
- Clandinin, D. J. and Murphy, M. S. (2009). "Comments on Coulter and Smith: Relational Ontological Commitments in Narrative Research". *Educational Researcher*, 38 (8): 598- 602.

- Frijters, P. (2018). "Discrimination and job-uncertainty". *Journal of Economic Behavior & Organization*, 36(4): 433-446.
- Gatling, A.; Cass, S. h; Laura, B. and Billy, B. (2017). "The Influence of Hospitality Leaders' Relational Transparency on Followers' Trust and Deviance Behaviors: Mediating Role of Behavioral Integrity". *International Journal of Hospitality Management*, 62 (8): 11-20.
- Labov, W. (1972). "Language in the Inner City: Studies in the Black English Vernacular". *University of Pennsylvania Press*.
- Lieblich, A.; Tuval-Mashiach, R. and Zilber, T. (1998). *Narrative Research: Reading, Analysis, and Interpretation*. CA: Sage.
- Loh, J. (2013). "Inquiry into Issues of Trustworthiness and Quality in Narrative Studies: A Perspective". *The Qualitative Report*, 18 (33): 1-15.
- Polkinghorne, D. E. (1995). *Narrative knowing and the Human Sciences*. Suny Press.
- Riessman, C. K. (2008). *Narrative Methods for the Human Sciences*. CA: Sage.
- Robert, D and Shenhav, S (2014). Fundamental Assumptions in Narrative Analysis: Mapping the Field. *The Qualitative Report*, 19(38): 1-17.
- Thorough good, C. N. et al (2017). "What Lies Beneath: How Paranoid Cognition Explains the Relations between Transgender Employees' Perceptions of Discrimination at Work and Their Job Attitudes and Wellbeing". *Journal of Vocational Behavior*, 103: 99-112.

