

فرا ترکیب مطالعات منزلت کارکنان در ایران

سید عبدالله صالح نژاد*، حسن درویش**، علی اکبر احمدی***، لطف‌الله فروزنده****

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۲/۱۶

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۱/۲۵

چکیده

حفظ و ارتقای منزلت کارکنان، یکی از ضروریات سازمانی در راستای ایجاد رضایت و انگیزش در آنهاست. هدف پژوهش حاضر، تحلیل کیفی نتایج پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه منزلت کارکنان است تا از این طریق سازمان‌ها بتوانند برای ارتقای منزلت کارکنان خود ارزیابی و برنامه‌ریزی داشته باشند. برای این منظور مطابق با روش فرا ترکیب کیفی که یکی از انواع روش‌های فرامطالعه است، پس از جستجوی اولیه و یافتن و پالایش منابع مرتبط با موضوع منزلت کارکنان، با روش ارزیابی حیاتی، از ۱۴۳ منبع اولیه یافت‌شده، تعداد ۳۹ منبع انتخاب و سپس با روش کیفی تحلیل اسنادی با استفاده از نرم‌افزار اطلس.تی، ۲۲۴ کد اولیه حاصل شد. بعد از پالایش و دسته‌بندی مجدد کدهای اولیه توسط تیم پژوهش، ۴ بعد، ۱۵ مؤلفه و ۴۲ شاخص در رابطه با منزلت کارکنان به دست آمد. ابعاد اصلی منزلت کارکنان شامل بعد شخصی، بعد شغلی، بعد سازمانی و بعد اجتماعی است.

کلیدواژه‌ها: منزلت؛ کارکنان؛ فرا ترکیب؛ تحلیل اسنادی؛ مدیریت منابع انسانی

a.salehnezhad@gmail.com

dr_darvish@pnu.ac.ir

a.ahmadi۴۸۶۷@gmail.com

l.forozandeh@gmail.com

* دانشجوی دکتری گروه مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

** نویسنده مسئول، دانشیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

*** استاد گروه مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

**** دانشیار دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران

مقدمه

یکی از نیازهای سطح بالای روحی بشر که بر سایر رفتارهای وی اثرگذار است، نیاز او به احترام و داشتن منزلت است. براساس نظر محققان علم رفتار، دستیابی به منزلت باعث ارضا و پاسخگویی به این نیاز و یکی از عوامل اصلی برانگیختگی عزت‌نفس (احترام به خود) و دریافت احترام از طرف دیگران است که خود بر جنبه‌های انگیزشی و عملکردی افراد اثرگذار است (دسلر، ۲۰۱۳؛ هرزبرگ، ۱۹۸۷؛ مزلو، فرگر و فادیمین، ۱۹۷۰). همچنین در صورت دستیابی افراد به عزت‌نفس، عملکرد آنها نیز تحت تأثیر قرار گرفته و در ابعاد مختلفی به پیشرفت دست می‌یابند (معمارباشی‌اول و همکاران، ۱۳۹۱). لذا شناسایی صحیح ابعاد اثرگذار بر منزلت افراد می‌تواند آنها را در دستیابی به عزت‌نفس یاری نماید و در صورت عدم ارضای آن تبعاتی مانند سرخوردگی، افسردگی و نهایتاً نابودی کامل او را در پی دارد. با نگاه سازمانی به این موضوع، یکی از ابعاد رضایت شغلی، پرستیژ^۱ 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).

از جمله سیاست‌ها و قوانین داخلی که در آن به اهمیت کرامت انسانی و منزلت افراد اشاره شده است، می‌توان به اصول ۲؛ ۱۹؛ ۲۲؛ ۳۹ و ۴۷ قانون اساسی، ماده ۱ و ۸ سیاست‌های کلی نظام اداری، ماده ۱۹۵ و ۲۰۱ قانون برنامه پنجم تعالی کشور، 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. به‌عنوان نمونه، در ماده یک سیاست‌های کلی نظام اداری، به «نهادینه‌سازی 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 مستمری‌بگیران و بهره‌گیری از نظرات و تجارب مفید آنها» اشاره دارد. نظربه‌اینکه در اسناد بالادستی و قوانین فوق، توجه به موضوع کرامت و منزلت کارکنان، از

۱. Prestige

الزامات قانونی است، این پژوهش در پی ارائه جمع‌بندی الگوها و نظریات مختلف در زمینه منزلت کارکنان است تا از این طریق به شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های تشکیل‌دهنده منزلت کارکنان دست یابد تا از این طریق بتوان برای ارتقای ابعاد مختلف آن برنامه‌ریزی کرد. برای دستیابی به این هدف نیاز است تا به این سؤال پاسخ داده شود که "ابعاد منزلت کارکنان چیست و از چه مؤلفه‌ها و شاخص‌هایی تشکیل شده است؟"

تعاریف

تعریف لغوی منزلت^۱

واژه منزلت در فرهنگ فارسی عمید، به معنای جاه و مقام، قدر و مرتبه و رتبه آمده است. همچنین دهخدا، منزلت را «مقام»، «درجه»، «مرتب»، «رتبه»، «قدر»، «ارج» و «حرمت» معنا نموده است. دایره‌المعارف (بریتانیکا، ۲۰۱۵) منزلت اجتماعی را که گاهی منزلت نیز نامیده می‌شود، درجه‌ای می‌داند که یک فرد با توجه به حقوق قانونی، وظایف و سبک زندگی خود در سلسله‌مراتب اجتماعی، بر پایه احترام یا اعتبار کسب می‌کند (دهخدا، معین و شهیدی، ۱۳۷۷).

تعریف اصطلاحی منزلت

ملوین تامین، منزلت را ارزشی می‌داند که یک جمع (جامعه، گروه یا سازمان) برای یک نقش اجتماعی قائل است و یا مقام فرد یا گروه با توجه به توزیع شأن (حیثیت و پرستیژ) در یک نظام اجتماعی می‌داند و منزلت اجتماعی از جنس رتبه اجتماعی یا میزان دسترسی به منابع ارزشمند جامعه است (تامین، ۱۳۷۳).

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

ادبیات موضوع

مارکس، عامل اقتصادی را به عنوان عمده‌ترین عامل در رتبه‌بندی منزلت اجتماعی قلمداد

۱. Status

کرد. او معتقد بود که هر یک از گروه‌های اجتماعی که دارای قدرت اقتصادی (درآمد و ثروت) بیشتری باشند، در جامعه از منزلت و شأن بالاتری برخوردار خواهند بود (مارکس، ۱۸۴۴).
به نظر لیپست و دیگران (۱۹۶۴) هر جامعه‌ای مطابق مقتضیات خود، نقش‌های اجتماعی را رتبه‌بندی می‌کند. از این رو، در هر جامعه‌ای، برخی از نقش‌ها مهم‌تر از نقش‌های دیگر شمرده می‌شوند و منزلت اجتماعی والاتری می‌یابند (مهری، ۱۳۸۹). از دیدگاه لِنسکی (۱۹۶۶) نابرابری، چندبعدی است و عواملی مانند مالکیت، دارائی، شغل، تحصیلات، دین، قومیت، جنسیت و سن در ایجاد سلسله‌مراتب اجتماعی مؤثر است (سام‌آرام و قائم‌پور، ۱۳۹۰). بورديو، فضای 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 پیدا می‌کند. 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 مربوطند (بورديو، ۱۹۸۶).
در یک جمع‌بندی، در مطالعات جامعه‌شناسان متغیرهایی به شرح زیر در خصوص منزلت اجتماعی حرفه‌ای اشاره شده است:

۱. نوع کار در آن حرفه جالب و چالشگرانه باشد؛
۲. به هوشمندی زیادی نیاز داشته باشد؛
۳. افرادی که بتوانند از عهده آن نوع کار در حرفه مربوطه برآیند، کم و بعضاً نایاب باشد؛
۴. نوع کار نیاز به نوآوری داشته باشد؛
۵. به نحوی نفوذ بر دیگران را به وجود آورد؛
۶. میل و گرایش به آن نوع حرفه و کار زیاد باشد؛
۷. میزان تحصیلات مورد نیاز در ورود به آن حرفه بالا باشد؛
۸. آموزش‌های مورد نیاز در حرفه مربوطه فراوان باشد (بیرو، ۱۳۷۰).

چلبی، چهار نوع منبع ارزشمند برای ایجاد رتبه اجتماعی شناسایی می کند که عبارتند از: دارائی اقتصادی، دارائی سازمانی، دارائی شهرت یا اعتبار اجتماعی و دارائی فرهنگی یا سرمایه فرهنگی. چلبی نقش های اجتماعی را به دو نقش افقی و عمودی تفکیک می کند؛ در تفکیک افقی، نقش ها به اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی تقسیم می شوند و در تفکیک عمودی، نقش ها به راهبردی، بانفوذ، کمکی و عمودی تقسیم شده می شوند (چلبی، ۱۳۷۵).

از نظر بقایی متغیر «منزلت اجتماعی ادراک شده» از لحاظ تحلیلی به چهار بعد فرعی «سرمایه اقتصادی» (زر)، «سرمایه سیاسی» (زور)، «سرمایه اجتماعی» (شهرت) و «سرمایه فرهنگی» (معرفت) تقسیم می شود (بقایی سرابی، ۱۳۸۵).

سابقه پژوهش

باتوجه به ماهیت این پژوهش، برای ارائه الگوی «منزلت کارکنان»، تحقیقات مختلفی در رابطه با موضوع، شناسایی شده است که به طور خلاصه به برخی از منابع و مطالعات داخلی و خارجی در جدول ۱ اشاره می شود:

جدول ۱. پیشینه مطالعات پیرامون منزلت کارکنان در داخل و خارج از کشور

نویسندگان	سال	یافته‌های پژوهش
پیتسا، تانو و پیولوتلا	(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 در کارکنان، موجب جلوگیری از اعتماد سازمانی آنها می‌شود. آنها در این پژوهش چگونگی رابطه متقابل این دو متغیر را بررسی نمودند.
تونا و دیگران	(۲۰۱۶)	در تحقیق صورت گرفته توسط تونا و دیگران، رابطه بین 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 انجام مصاحبه کیفی، منابع منزلت افراد را به سه بعد خود فردی، خودارتباطی و خوداجتماعی تقسیم نمودند و شدت اثر هر کدام از ابعاد اصلی را بر هم اندازه‌گیری کردند.
فوجیشیرو، زو و فننگ	(۲۰۱۰)	آنها با بررسی عوامل تاثیرگذار بر منزلت شغلی، دریافته‌اند که با فرض ثابت نگه‌داشتن همه عوامل منزلت اجتماعی- اقتصادی و عوامل شغلی، عامل سلامت فردی را با منزلت شغلی مرتبط یافتند.
کوشینف و دیگران	(۲۰۰۲)	در مقاله ای در بررسی عوامل مؤثر بر منزلت بیماران، دو عامل اصلی را به‌عنوان عوامل اصلی تشکیل‌دهنده منزلت بیماران ذکر می‌کند. عامل اول، نگرانی‌های مربوط به بیماری و عامل دیگر، ذخیره منزلت اجتماعی افراد بود. میزان وجود ویژگی منزلت در بیماران، خود به‌عنوان یک عامل میانجی بر رابطه این دو عامل در شکل‌دهی به منزلت کلی، تأثیرگذار است.
زو و لفلر	(۱۹۹۲)	در پژوهشی روی کارگران امریکایی در ۵۲ شغل مختلف، به بررسی تأثیر نژادهای مختلف و جنسیت آنها بر منزلت شغلی پرداختند و دریافته‌اند که نژاد و جنسیت بر منزلت کارگران امریکایی مؤثر است و تأثیر نژاد بر منزلت کارکنان، بیشتر از تأثیر جنسیت است.
حسن پور و خضری	(۱۳۹۵)	حسن پور و خضری پس از دو مرحله بررسی و بازمی‌بینی، شاخص منزلت اجتماعی کارکنان پلیس را در سه بعد اصلی و با ۳۹ سنجه عملیاتی کردند و درنهایت، اتفاق نظر گروه خبرگان پژوهش نسبت به استاندارد بودن و کیفیت بالای شاخص‌ها و سنجه‌های به‌کارگرفته‌شده، برای سنجش منزلت اجتماعی پلیس حاصل شد.
افخمی و همکاران	(۱۳۹۳)	از نظر افخمی و همکاران، کرامت کارکنان به سه قسمت تقسیم می‌شود: کرامت فردی شامل: رشد و بالندگی، ایمان و تقوا، عقلانیت، آرامش، کرامت گروهی شامل: نفع شبکه‌ای، همدلی و کرامت سازمانی شامل: بهره‌وری و مشارکت کارکنان است.
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، به‌طور معناداری باعث افزایش منزلت اجتماعی کارکنان می‌شوند.

ادامه جدول ۱. پیشینه مطالعات پیرامون منزلت کارکنان در داخل و خارج از کشور

نویسندگان	سال	یافته‌های پژوهش
کاظمی پور	(۱۳۸۹)	نتایج تحقیق کاظمی پور 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 ۶ متغیر رفتار و عملکرد، وضعیت معیشتی، تجهیزات و امکانات سازمانی، وضعیت ظاهری، وضعیت خانوادگی و نوع وظایف کارکنان بر منزلت اجتماعی تأثیر دارند.
صادقیان	(۱۳۸۶)	با بررسی و دسته‌بندی روایات، معیارهای کرامت انسانی را به صورت زیر تقسیم‌بندی نموده است: ۱. دین‌داری، ۲. تقوا، ۳. صبر و شکیبایی، ۴. رفق و نرم‌خویی، ۵. مالکیت بر زبان، ۶. اخلاق نیکو، ۷. عفو، گذشت و صفح، ۸. نداشتن حسد، ۹. تعافل، ۱۰. شاکر بودن، ۱۱. نماز شب، ۱۲. برآوردن حاجت دیگران، ۱۳. گشاده‌رو بودن، ۱۴. نداشتن کینه، ۱۵. داشتن زاد و بار سفر نیکو، ۱۶. گرمی‌داشتن مهمان، ۱۷. نیکی کردن به والدین، ۱۸. امین بودن، ۱۹. افسوس بر زمان ازدست‌رفته، ۲۰. آبروداری.
علی‌زاده و رضایی	(۱۳۸۴)	این پژوهشگران، عوامل زیر را به عنوان عوامل اثرگذار بر منزلت اجتماعی کارکنان برشمرده‌اند: مقید بودن به انجام 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 اعمال منفی.
سلطانی	(۱۳۸۳)	سلطانی، منزلت انسانی را از هم‌افزایی مؤلفه‌های جهان‌آگاهی، خودآگاهی، تقوا و پاکی، ایمان و عمل صالح، خداشناسی، 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 پیرامون منزلت و تحقیق بر روش‌های ارتقای منزلت معلمان باتکیه بر نظرات ۲۰۰ تن از معلمان شهر تهران، پیشنهادات خود را در زمینه ارتقای منزلت آنها، در سه سطح فردی، شغلی (صلاحیت حرفه‌ای) و سازمانی ارائه نمودند.
صانعی پور	(۱۳۷۸)	صانعی پور، ۵۴ گزاره کلیدی مرتبط با کرامت انسانی در سازمان را شناسایی کرده و شاخص‌های ایمان، تقوا، عدالت‌خواهی، احسان و بخشش، مسئولیت‌پذیری، ایده‌پردازی، آرمان‌خواهی، خلاقیت، دانش‌پژوهی و تدبیر و تفکر را از معیارهای کرامت انسانی برشمرده است. به اعتقاد وی، رویکردهای موجود به انسان در سازمان عبارتند از: افزایش کارایی، روابط انسانی، انگیزش، خلاقیت و رویکرد ارزش‌مداری که رویکرد کرامت انسانی رویکردی جدید در منابع انسانی است.

روش‌شناسی پژوهش

فرا ترکیب

روش این تحقیق، کیفی است که با استفاده از فرا ترکیب انجام شده است. فرا ترکیب یکی از اقسام روش‌های فرامطالعه^۱ است. بنچ و دی در ارتباط با روش فرامطالعه چنین نتیجه‌گیری می‌کنند که فرامطالعه شامل چهار قسمت اصلی است به شرح زیر است:

فرا نظریه^۲: تحلیل نظریه‌های پژوهش‌های گذشته؛

فرا روش^۳: تحلیل روش‌شناسی پژوهش‌های گذشته؛

فرا ترکیب^۴: تحلیل کیفی یافته‌های پژوهش‌های گذشته؛

فرا تحلیل^۵: تحلیل کمی یافته‌های پژوهش‌های گذشته (بنچ و دی، ۲۰۱۰).

فرا ترکیب نوعی مطالعه کیفی است که اطلاعات و یافته‌های استخراج شده از مطالعات کیفی دیگر با موضوع مرتبط و مشابه را بررسی می‌کند. در نتیجه، نمونه مورد نظر برای فرا ترکیب، از مطالعات کیفی منتخب و براساس ارتباط آنها با سؤال پژوهش تشکیل می‌شود. فرا ترکیب، مرور یکپارچه ادبیات کیفی موضوع مورد نظر نیست. همچنین، تجزیه و تحلیل داده ثانویه و داده اصلی از مطالعات منتخب نیز نیست، بلکه، تحلیل یافته‌های این مطالعه‌هاست. به عبارتی، فرا ترکیب، ترکیب تفسیر تفسیرهای داده‌های اصلی مطالعه‌های منتخب است. فرا ترکیب، بر مطالعه‌های کیفی که لزوماً مبانی نظری وسیعی را شامل نمی‌شود، تمرکز دارد و به جای ارائه خلاصه جامعی از یافته‌ها، یک ترکیب تفسیری از یافته‌ها را ایجاد می‌کند. فرا ترکیب با فراهم کردن یک نگرش نظام‌مند برای پژوهش‌گران از طریق ترکیب پژوهش‌های کیفی مختلف به کشف موضوع‌ها و استعاره‌های

^۱ Meta-Study

^۲ Meta - Theory

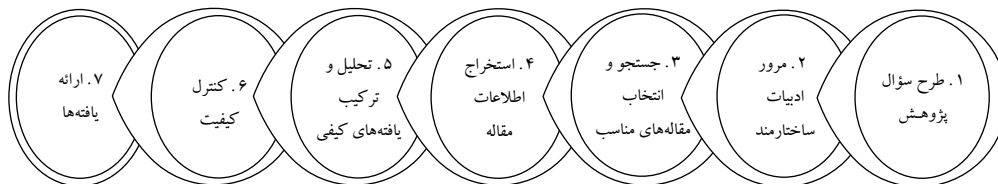
^۳ Meta - Method

^۴ Meta – Synthesis

^۵ Meta - Analysis

جدید و اساسی می‌پردازد و با این روش، دانش جاری را ارتقا داده و یک دید جامع و گسترده‌ای را نسبت به مسائل به وجود می‌آورد. فرا ترکیب مستلزم این است که پژوهش‌گر با زنگری دقیق و عمیقی انجام داده و یافته‌های پژوهش‌های کیفی مرتبط را ترکیب کند. از طریق بررسی یافته‌های مقاله‌های اصلی پژوهش، پژوهش‌گران واژه‌هایی را آشکار و ایجاد می‌کنند که نمایش جامع‌تری از پدیده تحت بررسی را نشان می‌دهد. مشابه نگرش نظام‌مند، استفاده از فراتلفیق نتیجه‌ای را حاصل می‌کند که بزرگ‌تر از مجموع بخش‌هایش است (سهرابی و دیگران، ۱۳۹۰).

گام‌های این پژوهش براساس روش هفت‌مرحله‌ای سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۶) در فرا ترکیب است که این مراحل در شکل زیر نشان داده شده است:



شکل ۱. گام‌های فرا ترکیب براساس روش هفت‌مرحله‌ای (سندلوسکی و باروسو، ۲۰۰۷)

سؤالات تحقیق

اولین گام در روش فرا ترکیب، طرح سؤالاتی است که پژوهشگر در فرایند پژوهش خود به دنبال پاسخ به آنهاست. بنابراین، سؤالات این تحقیق به صورت زیر مطرح شده است:

۱. ابعاد منزلت کارکنان چیست؟
۲. مؤلفه‌های منزلت کارکنان کدامند؟
۳. شاخص‌های منزلت کارکنان کدام است؟

ابزار و روش گردآوری داده‌ها

برای گردآوری داده‌های تحقیق از داده‌های ثانویه به نام اسناد و مدارک گذشته استفاده شده است. منظور از این اسناد و مدارک، مقالاتی هستند که در زمینه منزلت، بررسی و انتخاب

شده‌اند. برای جمع‌آوری اطلاعات از روش کتابخانه‌ای، میدانی و همچنین از راهبرد تحلیل اسنادی استفاده شده است.

عمده پایگاه‌های مورداستفاده در این پژوهش برای جستجو، پایگاه‌های علمی خارجی از جمله ساینس دایرکت^۱، گوگل اسکالر^۲ و اِسکو^۳ و در پایگاه‌های داخلی، پایگاه مجلات تخصصی نور، پایگاه مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی و پورتال جامع علوم انسانی است.

روش اسنادی^۴

در این فراترکیب برای کدگذاری و تفسیر نتایج پژوهش‌های پیشین از روش تحلیل اسنادی استفاده شد. روش اسنادی به‌عنوان روشی غیرمزامتی می‌تواند در طراحی پیشینه پژوهشی و چارچوب نظری علوم اجتماعی مؤثر باشد؛ زیرا مراحل اجرایی آن به‌طور نظام‌مند و معتبر طراحی شده‌اند. این روش می‌تواند از فنون پژوهشی متعددی از جمله فراتحلیل‌های کیفی، تحلیل محتوا، تحلیل مجدد آمارها، تحلیل ثانویه، کدگذاری و طبقه‌بندی بهره بگیرد. مراحل اجرای روش اسنادی عبارتند از: ۱. انتخاب موضوع، تعیین اهداف و سؤالات، ۲. بررسی‌های اکتشافی و پیشینه پژوهش، ۳. انتخاب رویکرد نظری، ۴. جمع‌آوری منابع، نمونه‌گیری و تکنیک‌های بررسی منابع (تعیین واژگان کلیدی، استفاده از فهرست مطالب و فهرست اعلام، فیش‌برداری الکترونیکی، مرور نظام‌مند، طبقه‌بندی و جداول مفهومی، فنون تقلیل داده‌ها، تفسیر نظری آمارها)، ۵. پردازش (ارزیابی مجدد و رعایت ادبیات پارادایمی)، نگارش و گزارش یا جمع‌بندی و ارائه دیدگاه (صادقی فسایی و عرفان‌منش، ۱۳۹۴).

روش پژوهش اسنادی هم به‌منزله روشی تام و هم فنی برای تقویت سایر روش‌های کیفی در پژوهش‌های علوم اجتماعی مورد توجه بوده است. در این روش، پژوهشگر داده‌های پژوهشی خود را درباره کنشگران، وقایع و پدیده‌های اجتماعی، از بین منابع و اسناد جمع‌آوری می‌کند.

۱ ScienceDirect

۲ Google Scholar

۳ EBSCO

۴. Documentary research

بخش قابل توجهی از پژوهش‌های نظری در جامعه‌شناسی، خواسته یا ناخواسته، از روش اسنادی بهره می‌برند. چنین روشی می‌تواند فن‌های لازم برای بررسی پیشینه پژوهش‌ها را فراهم آورد (ستوارت و کامینس، ۱۹۹۳).

روایی روش فرا ترکیب کیفی

بر اساس نظر سندلوسکی و باروسو، در پژوهش‌های فرا ترکیب کیفی، روایی توصیفی یعنی تشخیص تمامی گزارش‌های تحقیقات مرتبط با موضوع و شناسایی و توصیف اطلاعات هر کدام از گزارش‌های موجود در مطالعه. روایی تفسیری در پژوهش‌های فرا ترکیب کیفی مربوط به پژوهشگران ثانوی است که گزارش‌های موجود در مطالعه را جمع‌بندی کرده و می‌نگارند. آنها با نویسندگان پژوهش‌های مورد مطالعه که خودشان موضوع تحقیقند، تفاوت دارند. روایی نظری در فرا ترکیب، در درجه اول به اعتبار روش‌هایی برمی‌گردد که برای ایجاد یکپارچگی نتایج در پیش گرفته شده است و در گام بعد به یکپارچگی خود نتایج یا به عبارتی تفسیر محقق از یافته‌های پژوهشگران پیشین می‌پردازد (سندلوسکی و باروسو، ۲۰۰۷).

در این پژوهش برای روایی توصیفی سعی شده است حتی‌الامکان بیشترین تعداد مقاله‌های مرتبط شناسایی و گردآوری شود. برای روایی تفسیری به این صورت عمل شد که از سه نفر پژوهشگر به‌عنوان کدگذار و مفسر استفاده شد و در جلسات هماهنگی توافق نهایی در مورد کدهای مورد استفاده به دست آمد. در نهایت برای روایی نظری سعی شده است تا پژوهش‌هایی مورد استفاده قرار گیرد که از اعتبار علمی بالایی به‌ویژه از نظر ارجاع مقالات علمی، برخوردار باشند.

پس از تعیین سؤال‌های پژوهش به‌منظور جستجوی نظام‌مند، پیش از هر اقدام، باید محدوده جستجو بر اساس روش فرا ترکیب مشخص شود. برای این منظور، تلاش شده است کتاب‌ها و همچنین مجموعه مقالات پایگاه‌های داده‌ها، مجلات، همایش‌ها و موتورهای جستجوی مختلف برای مطالعات انگلیسی از سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۱۸ و مطالعات فارسی از سال‌های ۱۳۷۰ تا ۱۳۹۶ بررسی شود. سپس برای جستجوی مطالعات، واژگان کلیدی نظیر منزلت، منزلت اجتماعی، منزلت

شغلی، حیثیت، پرستیژ و کرامت در نظر گرفته شد. براساس نتایج اولیه حاصل از جستجو، ۱۴۳ مقاله و کتاب مرتبط شناسایی شد و برای انتخاب مطالعات مناسب براساس الگوریتم ارزیابی حیاتی (قاسمی و رعیت‌پیشه، ۱۳۹۴)، عوامل مختلفی مانند عنوان، چکیده و محتوای آنها مورد ارزیابی قرار گرفت.

جدول ۲. مراحل پالایش منابع مورد استفاده براساس روش ارزیابی حیاتی

مرحله ۱	تعداد منابع یافت شده	۱۴۳
	تعداد منابع رد شده به علت عنوان	(۵۸)
مرحله ۲	منابع غربال شده براساس عنوان	۸۵
	تعداد منابع رد شده از نظر چکیده	(۳۶)
مرحله ۳	منابع غربال شده براساس چکیده	۴۹
	تعداد منابع رد شده از نظر محتوا	(۱۰)
مرحله ۴	منابع غربال شده براساس محتوا	۳۹

جدول ۳، منابع نهایی انتخاب شده، برای استخراج شناسه‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۳. منابع منتخب برای الگوسازی به ترتیب تاریخ

ردیف	زبان	نویسندگان و تاریخ انتشار	منبع	ردیف	زبان	نویسندگان و تاریخ انتشار	منبع
۱	فارسی	(حسن پور و خضری، ۱۳۹۵)	مقاله	۲۱	فارسی	(کاظم حسینی رایگانی، ۱۳۸۲)	مقاله
۲	فارسی	(شایگان، ۱۳۹۵)	مقاله	۲۲	فارسی	(نوییدی و برزگر، ۱۳۸۲)	مقاله
۳	فارسی	(جعفری، ۱۳۹۴)	کتاب	۲۳	فارسی	(میرسیاسی، ۱۳۸۰)	مقاله
۴	فارسی	(نژادسلیم، ۱۳۹۴)	مقاله	۲۴	فارسی	(صانعی پور، ۱۳۷۶)	مقاله
۵	فارسی	(افخمی روحانی و دیگران، ۱۳۹۳)	مقاله	۲۵	فارسی	(چلی، ۱۳۷۵)	کتاب
۶	فارسی	(طیبی نیا، ۱۳۹۳)	مقاله	۲۶	لاتین	(بیرو، ۱۳۷۵)	کتاب
۷	فارسی	(سالاری راد و صالحی، ۱۳۹۱)	مقاله	۲۷	لاتین	(پیسلی، کولمن و رویان، ۲۰۱۸)	مقاله
۸	فارسی	(کاظمی پور، ۱۳۸۹)	مقاله	۲۸	لاتین	(چنگک، تریسی، و اندرسون، ۲۰۱۴)	کتاب
۹	فارسی	(مهری، ۱۳۸۹)	مقاله	۲۹	لاتین	(ونگتیپ، پسمان، وستروولد - ولوگ، ولمس، و ونوتا کا - فیلیسن، ۲۰۱۳)	مقاله
۱۰	فارسی	(حسینیان و فهیمی، ۱۳۸۸)	مقاله	۳۰	لاتین	(چوشینف، هک، مکلمنت، کریستجانسون، و هارلوس، ۲۰۰۲)	مقاله
۱۱	فارسی	(علیزاده و رضایی، ۱۳۸۸)	مقاله	۳۱	لاتین	(اسمیتس، پروین، ون ریل، ۲۰۰۱)	مقاله
۱۲	فارسی	(کلالی و دوستدار، ۱۳۸۸)	مقاله	۳۲	لاتین	(هلر، ۱۹۸۷)	کتاب
۱۳	فارسی	(گیدنز، ۱۳۸۸)	کتاب	۳۳	فارسی	(بوردیو، ۱۹۸۶)	مقاله

فرا ترکیب مطالعات منزلت کارکنان در ایران

۱۴	فارسی	(رضایی و رضایی، ۱۳۸۶)	مقاله	۳۴	لاتین	(ویر، ۱۹۷۸)	کتاب
۱۵	فارسی	(صادقیان، ۱۳۸۶)	کتاب	۳۵	لاتین	(مزلو، فراگر، و فدیمان، ۱۹۷۰)	کتاب
۱۶	فارسی	(آقامحمدی، ۱۳۸۵)	مقاله	۳۶	لاتین	(لنسکی، ۱۹۶۶)	کتاب
۱۷	فارسی	(بقایی سراجی، ۱۳۸۵)	مقاله	۳۷	لاتین	(لیست، بندیکس، و گلا، ۱۹۶۴)	مقاله
۱۸	فارسی	(احمدی، ۱۳۸۴)	مقاله	۳۸	لاتین	(کینگزلی و مور، ۱۹۴۵)	مقاله
۱۹	فارسی	(محمدی، ۱۳۸۴)	مقاله	۳۹	لاتین	(مارکس، ۱۸۴۴)	مقاله
۲۰	فارسی	(سلطانی، ۱۳۸۳)	مقاله				

در ادامه، پس از انتخاب منابع نهایی با محتوای قابل استفاده برای تدوین الگوی فرا ترکیب منزلت کارکنان، ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مرتبط با منزلت کارکنان، با روش تحلیل اسنادی و با استفاده از نرم‌افزار اطلس.تی نسخه ۷/۵، شناسایی، دسته‌بندی و خلاصه شد.

روایی محتوایی

برای بررسی روایی محتوایی به شکل کمی، از شاخص روایی محتوا (CVR)^۱ به صورت تجمیع امتیازات ضرورت برای هر موضوع استفاده می‌شود. برای تعیین CVR از متخصصان درخواست می‌شود تا هر موضوع را بر اساس طیف سه قسمتی «ضروری است»، «مفید است ولی ضرورتی ندارد»، و «ضرورتی ندارد» بررسی نمایند. سپس پاسخ‌ها مطابق فرمول زیر محاسبه می‌شود (حاجی‌زاده، ۱۳۹۰):

$$CVR = \frac{n_E - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

در این پژوهش از ۱۰ نفر از اساتید با تحصیلات دکتری در رشته مدیریت درخواست شد تا به صورت فوق به هریک از ابعاد فرا ترکیب، امتیازدهی نمایند. از آنجا که طبق جدول روایی CVR نتایج به دست آمده در همه موارد، بالاتر از ۰/۶۲ است، روایی محتوایی نیز تأیید می‌شود.

جدول ۴. میزان ضریب روایی محتوایی CVR

عنوان بعد	بعد شخصی	بعد شغلی	بعد سازمانی	بعد اجتماعی
میزان CVR	۱	۱	۰/۸	۱
نتیجه	پذیرش	پذیرش	پذیرش	پذیرش

۱. Content Validity Ratio

یافته‌های پژوهش

براساس تحلیل در مورد ۳۹ منبع نهایی انتخاب‌شده، در ابتدا تعداد ۲۲۴ کد باز و اولیه در نظر گرفته شد که پس از چندین جلسه مرور کدهای باز و دسته‌بندی آنها توسط سه پژوهشگر مختلف، در نهایت، ۴۲ شاخص، ذیل ۱۵ مؤلفه اصلی به دست آمد که در ۴ بعد اصلی خلاصه شد. در جدول زیر رابطه بین ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های به دست آمده به همراه منابع مورد استفاده، قابل مشاهده است.

جدول ۵. فراترکیب پژوهش‌های پیرامون منزلت کارکنان

منابع	شاخص	مؤلفه	بعد
(هلر، ۱۹۶۹) (بیرو، ۱۳۷۰) (مارکس، ۱۸۴۴) (ویبر، ۱۹۷۸) (احمدی، ۱۳۸۴) (رضایی و رضایی، ۱۳۸۶) (بوردیو، ۱۹۸۶) (علی‌زاده و رضایی، ۱۳۸۴)	میزان درآمد	مؤلفه اقتصادی	بعد شخصی
(هلر، ۱۹۶۹) (آلن بیرو، ۱۳۷۰) (مارکس، ۱۸۴۴) (ویبر، ۱۹۷۸) (لنسکی، ۱۹۶۶) (پارکین، ۱۹۷۹) (گیدنز، ۱۳۷۵) (بوردیو، ۱۹۸۶) (بقایی‌سرای، ۱۳۸۵) (حسن‌پور و خضری، ۱۳۹۵) (چلیبی، ۱۳۷۵)	میزان ثروت		
(هلر، ۱۹۶۹) (علی‌زاده و رضایی، ۱۳۸۴) (حسینیان و فهیمی، ۱۳۸۸) (جعفری، ۱۳۹۴)	وضعیت معیشتی	مؤلفه زیستی	بعد شخصی
(احمدی، ۱۳۸۴) (حسینیان و فهیمی، ۱۳۸۸) (ون گنیپ و دیگران، ۲۰۱۳) (علی‌زاده و رضایی، ۱۳۸۴) (رضایی و رضایی، ۱۳۸۶)	آراستگی ظاهر		
(لنسکی، ۱۹۶۶)	جنسیت		
(لنسکی، ۱۹۶۶)	سن	مؤلفه اعتقادی - نگرشی	بعد شخصی
(گیدنز، ۱۳۷۵) (حسینیان و فهیمی، ۱۳۸۸) (حسن‌پور و خضری، ۱۳۹۵) (شایگان، ۱۳۹۵)	قدرت جسمانی		
(افخمی و دیگران، ۱۳۹۳) (لنسکی، ۱۹۶۶) (سلطانی، ۱۳۸۳) (حسن‌پور و خضری، ۱۳۹۵) (پارکین، ۱۹۷۹) (علی‌زاده و رضایی، ۱۳۸۴) (صانعی‌پور، ۱۳۷۶)	داشتن دین	مؤلفه عملکردی	بعد شخصی
(ون گنیپ و دیگران، ۲۰۱۳) (سلطانی، ۱۳۸۳)	هویت‌داشتن		
(افخمی و دیگران، ۱۳۹۳) (نوبدی و برزگر، ۱۳۸۲) (حسینیان و فهیمی، ۱۳۸۸) (سلطانی، ۱۳۸۳)	سخت‌کوشی	مؤلفه عملکردی	بعد شخصی
(حسینیان و فهیمی، ۱۳۸۸) (افخمی و دیگران، ۱۳۹۳) (رضایی و رضایی، ۱۳۸۶) (سلطانی، ۱۳۸۳)	تقوا		
(افخمی و دیگران، ۱۳۹۳) (چنگ و دیگران، ۲۰۱۴) (حسینیان و فهیمی، ۱۳۸۸)	کارنامه عملکردی		
(حسینیان و فهیمی، ۱۳۸۸) (سالاری‌راد و صالحی، ۱۳۹۱) (تزاز سلیم، ۱۳۹۴) (علی‌زاده و رضایی، ۱۳۸۴)	مسئولیت‌پذیری	مؤلفه مهارتی	بعد شخصی
(افخمی و دیگران، ۱۳۹۳) (علی‌زاده و رضایی، ۱۳۸۴)	مهارت‌های ارتباطی		
(افخمی و دیگران، ۱۳۹۳) (حسن‌پور و خضری، ۱۳۹۵) (تزاز سلیم، ۱۳۹۴) (محمدی، ۱۳۸۴) (ون	مهارت ذهنی		

فرا ترکیب مطالعات منزلت کارکنان در ایران

گنیپ و دیگران، ۲۰۱۳ (علی زاده و رضایی، ۱۳۸۴)			
(ون گنیپ و دیگران، ۲۰۱۳ (علی زاده و رضایی، ۱۳۸۴)	مهارت حرکتی		
(افخمی و دیگران، ۱۳۹۳ (علی زاده و رضایی، ۱۳۸۴)	مدیریت زمان		
(سالاری راد و صالحی، ۱۳۹۱ (افخمی و دیگران، ۱۳۹۳ (نژاد سلیم، ۱۳۹۴ (علی زاده و رضایی، ۱۳۸۴)	اخلاق حرفه‌ای	مؤلفه	
(حسن پور و خضری، ۱۳۹۵ (نژاد سلیم، ۱۳۹۴ (سلطانی، ۱۳۸۳ (رضایی و رضائی، ۱۳۸۶ (حسینیان و فهیمی، ۱۳۸۸ (افخمی و دیگران، ۱۳۹۳ (ون گنیپ و دیگران، ۲۰۱۳ (نوبدی و برزگر، ۱۳۸۲ (علی زاده و رضایی، ۱۳۸۴)	اخلاق فردی	شخصیتی	

ادامه جدول ۵. فرا ترکیب پژوهش‌های پیرامون منزلت کارکنان

منابع	شاخص	مؤلفه	بعد
(طیبی نیا، ۱۳۹۳ (گیدنز، ۱۳۷۵ (هلر، ۱۹۶۹ (علی زاده و رضایی، ۱۳۸۴ (کاظمی پور، ۱۳۸۹ (مزلو و دیگران، ۱۹۷۰ (شایگان، ۱۳۹۵)	سطح تحصیلات و آموزش‌ها	مؤلفه فرهنگی	بعد شخصی
(حسینیان و فهیمی، ۱۳۸۸ (سلطانی، ۱۳۸۳ (ون گنیپ و دیگران، ۲۰۱۳ (چنگ و دیگران، ۲۰۱۴ (صانعی پور، ۱۳۷۶)	دانش و آگاهی عمومی	دانشی	
(حسینیان و فهیمی، ۱۳۸۸ (بیرو، ۱۳۷۰ (طیبی نیا، ۱۳۹۳ (کاظمی پور، ۱۳۸۹ (احمدی، ۱۳۸۴ (بیرو، ۱۳۷۰ (صانعی پور، ۱۳۷۶)	نیاز به دانش بالا هوشمندی و خلاقیت شغلی	پیش‌پندگی شغلی	بعد شغلی
(بیرو، ۱۳۷۰ (چنگ و دیگران، ۲۰۱۴ (گیدنز، ۱۳۷۵ (کاظمی پور، ۱۳۸۹ (رضایی و رضائی، ۱۳۸۶ (حسینیان و فهیمی، ۱۳۸۸ (میرسپاسی، ۱۳۸۰ (مزلو و دیگران، ۱۹۷۰ (حسن پور و خضری، ۱۳۹۵ (کاظم حسنی رایگانی، ۱۳۸۲ (حسینیان و فهیمی، ۱۳۸۸ (کلاکی و دوستدار، ۱۳۸۸)	تخصص و مهارت فنی بالا تجهیزات شغلی		
(دیویس و مور، ۱۹۴۵ (محمدی، ۱۳۸۴ (کینگرلی و مور، ۱۹۴۵ (بیرو، ۱۳۷۰)	پرزحمت بودن کار مخاطره آمیز بودن	شرایط کار	
(میرسپاسی، ۱۳۸۰ (دیویس و مور، ۱۹۴۵ (کینگرلی و مور، ۱۹۴۵ (احمدی، ۱۳۸۴ (کاظمی پور، ۱۳۸۹ (آقامحمدی، ۱۳۸۵)	احساس نیاز جامعه به حرفه اهمیت و فایده شغل	اثر گذاری شغل	
(علی زاده و رضایی، ۱۳۸۴ (حسینیان و فهیمی، ۱۳۸۸ (حسن پور و خضری، ۱۳۹۵ (اسمیتس و دیگران، ۲۰۰۱ (رضایی و رضائی، ۱۳۸۶ (پیسلی و دیگران، ۲۰۱۸ (حسینیان و فهیمی، ۱۳۸۸ (حسن پور و خضری، ۱۳۹۵ (کاظم حسنی رایگانی، ۱۳۸۲ (حسینیان و فهیمی، ۱۳۸۸ (چلی، ۱۳۷۵ (حسن پور و خضری، ۱۳۹۵ (کلاکی و دوستدار، ۱۳۸۸)	تأثیر گذاری استراتژیک تأمین منافع ملی و انتظارات مردم	اثر بخشی سازمانی	
(حسن پور و خضری، ۱۳۹۵ (اسمیتس و دیگران، ۲۰۰۱ (رضایی و رضائی، ۱۳۸۶ (پیسلی و دیگران، ۲۰۱۸ (حسینیان و فهیمی، ۱۳۸۸ (حسن پور و خضری، ۱۳۹۵ (کاظم حسنی رایگانی، ۱۳۸۲ (حسینیان و فهیمی، ۱۳۸۸ (چلی، ۱۳۷۵ (حسن پور و خضری، ۱۳۹۵ (کلاکی و دوستدار، ۱۳۸۸)	ارتباطات مردمی سازمان تعامل با دیگر سازمان‌ها	ارتباطات سازمانی	بعد سازمانی
(کاظم حسنی رایگانی، ۱۳۸۲ (حسینیان و فهیمی، ۱۳۸۸ (چلی، ۱۳۷۵ (حسن پور و خضری، ۱۳۹۵ (کلاکی و دوستدار، ۱۳۸۸)	دارائی فیزیکی سازمانی	کارایی سازمانی	
(کاظم حسنی رایگانی، ۱۳۸۲ (حسن پور و خضری، ۱۳۹۵ (احمدی، ۱۳۸۴ (افخمی و دیگران، ۱۳۹۳)	سرمایه انسانی کارآمد	کارایی سازمانی	بعد سازمانی
(مهري، ۱۳۸۹ (کاظم حسنی رایگانی، ۱۳۸۲ (احمدی، ۱۳۸۴ (حسن پور و خضری، ۱۳۹۵)	نظم و انضباط سازمانی		

		سرمایه دانش سازمانی	(اسمیتس و دیگران، ۲۰۰۱) (کاظم حسنی رایگانی، ۱۳۸۲) (حسن پور و خضری، ۱۳۹۵)
اجتماعی	روابط اجتماعی	استقلال فردی	(چوشینف و دیگران، ۲۰۰۲) (احمدی، ۱۳۸۴)
		نفوذ اجتماعی-سیاسی	(لیبست و دیگران، ۱۹۶۴) (چلی، ۱۳۷۵) (بیرو، ۱۳۷۰) (افخمی و دیگران، ۱۳۹۳) (چوشینف و دیگران، ۲۰۰۲) (مزلو و دیگران، ۱۹۷۰) (شایگان، ۱۳۹۵)
	منزلت گروه‌های وابسته	منزلت اطرافیان	(افخمی و دیگران، ۱۳۹۳) (کلاکی و دوستدار، ۱۳۸۸)
		منزلت خانوادگی	(حسینیان و فهیمی، ۱۳۸۸) (جعفری، ۱۳۹۴) (مزلو و دیگران، ۱۹۷۰)
		منزلت قومیتی	(لنسکی، ۱۹۶۶) (پارکین، ۱۹۷۹) (پارکین، ۱۹۷۹) (صانعی‌پور، ۱۳۷۶)

برای مشخص شدن میزان تأکید صاحب‌نظران در زمینه منزلت کارکنان، در جدول ۵ فراوانی

نظریه‌های مربوطه به ترتیب نمایش داده شده است:

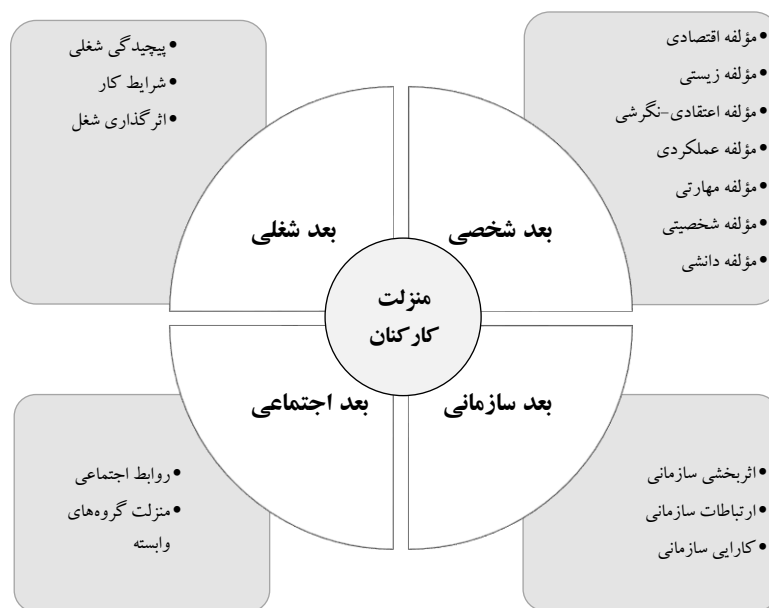
جدول ۶. فراوانی پژوهش‌های پیرامون منزلت کارکنان

رتبه	شاخص	فراوانی منابع	رتبه	شاخص	فراوانی منابع
۱	میزان ثروت	۱۱	۲۲	نظم و انضباط سازمانی	۴
۲	اخلاق فردی	۹	۲۳	منزلت قومیتی	۴
۳	میزان درآمد	۸	۲۴	کارنامه عملکردی	۳
۴	تخصص و مهارت فنی بالا	۸	۲۵	هوشمندی و خلاقیت شغلی	۳
۵	داشتن دین	۷	۲۶	پرزحمت بودن کار	۳
۶	سطح تحصیلات و آموزش‌ها	۷	۲۷	احساس نیاز جامعه به حرفه	۳
۷	نفوذ اجتماعی-سیاسی	۷	۲۸	سرمایه دانش سازمانی	۳
۸	مهارت ذهنی	۶	۲۹	منزلت خانوادگی	۳
۹	آراستگی ظاهر	۵	۳۰	هویت داشتن	۲
۱۰	دانش و آگاهی عمومی	۵	۳۱	مهارت‌های ارتباطاتی	۲
۱۱	ارتباطات مردمی سازمان	۵	۳۲	مهارت حرکتی	۲
۱۲	دارائی فیزیکی سازمانی	۵	۳۳	مدیریت زمان	۲
۱۳	وضعیت معیشتی	۴	۳۴	اهمیت و فایده شغل	۲
۱۴	قدرت جسمانی	۴	۳۵	تعامل با دیگر سازمان‌ها	۲
۱۵	سخت‌کوشی	۴	۳۶	استقلال فردی	۲
۱۶	تقوا	۴	۳۷	منزلت اطرافیان	۲
۱۷	مسئولیت‌پذیری	۴	۳۸	جنسیت	۱

۱	سن	۳۹	۴	اخلاق حرفه‌ای	۱۸
۱	مخاطره آمیز بودن	۴۰	۴	نیاز به دانش بالا	۱۹
۱	تأثیر گذاری استراتژیک	۴۱	۴	تجهیزات شغلی	۲۰
۱	تامین منافع ملی و انتظارات مردم	۴۲	۴	سرمایه انسانی کارآمد	۲۱

در شکل زیر به صورت خلاصه می‌توان ابعاد و مؤلفه‌های شکل دهنده منزلت کارکنان را

مشاهده کرد:



شکل ۲. ابعاد و مؤلفه‌های منزلت کارکنان

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

دستیابی به منزلت بالاتر به منظور جلب احترام دیگران و گذاشتن احترام به خود (عزت نفس)، از جمله نیازهای سطح بالای (انگیزاننده) انسان‌هاست. با بررسی پژوهش‌های پیشین در زمینه منزلت کارکنان و با استفاده از روش فرا ترکیب می‌توان این گونه نتیجه‌گیری کرد که

منزلت کارکنان از چهار بعد: شخصی، شغلی، سازمانی و اجتماعی تشکیل شده و از آنها تأثیرپذیر است. البته نظریات و الگوهای مختلفی در زمینه ابعاد تشکیل‌دهنده منزلت وجود دارد که هر کدام از زاویه‌ای به آن نگریسته‌اند و اجماع کاملی در این زمینه به وجود نیامده است. در این مقاله با استفاده از روش فراترکیب و بهره‌گیری از ۳۹ منبع مختلف به جمع‌بندی از نظریات مختلف و اشباع نظری پیرامون موضوع منزلت، پرداخته شد. باتوجه به یافته‌های این پژوهش، الگوی منزلت کارکنان شامل ۴ بعد فردی، شغلی، سازمانی و اجتماعی است که متشکل از ۱۵ مؤلفه و ۴۲ شاخص است. نتایج فوق می‌تواند به مسئولین و افراد به‌منظور برنامه‌ریزی برای شناسایی نقاط قوت و ضعف در زمینه منزلت کارکنان و تلاش برای برنامه‌ریزی و بهبود آن کمک نماید.

پیشنهاد می‌شود در ادامه این پژوهش، درباره موضوعات زیر نیز تحقیق صورت پذیرد:

۱. تأثیر عوامل داخلی منزلت کارکنان بر یکدیگر چگونه است؟

۲. شدت تأثیر هر یک از ابعاد منزلت کارکنان بر منزلت کلی آنها چه میزان است؟

۳. راهبردهای ارتقای منزلت کارکنان شامل چه مواردی است؟

۴. نتایج و پیامدهای فردی و سازمانی ارتقای منزلت کارکنان چیست؟

منابع

- آقامحمدی، داوود (۱۳۸۵)، گونه‌شناسی تهدیدات احتمالی ناشی از کاهش منزلت اجتماعی نظامیان، مدیریت نظامی، ۲۲(۷): ۵-۲۲.
- احمدی، محمدرضا (۱۳۸۴)، عوامل مؤثر بر منزلت سازمانی نظامیان، حصون، (۵): ۸۶-۱۰۸.
- افخمی روحانی، حسین؛ شیرازی، علی؛ مرتضوی، سعید؛ واسطی، عبدالحمید؛ لطیفی، میثم و مسعودی، جهانگیر (۱۳۹۳)، تدوین شاخص‌های کرامت انسانی در سازمان (باتأکید بر نگرش اسلامی)، مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۱(۳): ۳-۲۰.
- بقایی سرابی، علی (۱۳۸۵)، بررسی تأثیر منزلت اجتماعی ادراک‌شده بر عملکرد شغلی، مطالعات علوم اجتماعی ایران (دانشگاه آزاد واحد خلیخال)، ۱(۲): ۱۲۴-۱۴۴.
- بیرو، آلن (۱۳۷۵)، فرهنگ علوم اجتماعی (لاتین - فرانسه - فارسی)، ترجمه باقر ساروخانی، تهران: کیهان.
- تامین، ملوین (۱۳۷۳)، جامعه‌شناسی و قشربندی اجتماعی، ترجمه عبدالحسین نیک‌گهر. تهران: نشر توتیا.
- جعفری، محمد (۱۳۹۴)، نقش عوامل رفتاری در تقویت منزلت اجتماعی بازنشستگان نیروی انتظامی، مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۹(۳): ۴۳-۶۶.
- چلبی، مسعود (۱۳۷۵)، جامعه‌شناسی نظم: تشریح و تحلیل نظری نظم اجتماعی، تهران: نشر نی.
- حسن‌پور، آرش و خضری، فرشید (۱۳۹۵)، شاخص‌سازی منزلت اجتماعی پلیس، دانش انتظامی، ۷۲(۱۸): ۲۱-۴۰.
- حسینیان، شهاخت و فهیمی، علی (۱۳۸۸)، بررسی عوامل مؤثر بر منزلت اجتماعی پلیس راهنمایی و رانندگی (مورد مطالعه استان اردبیل)، مطالعات مدیریت ترافیک، ۱۳(۴): ۱۱-۳۴.
- دهخدا، علی‌اکبر؛ معین، محمد و شهیدی، سیدجعفر (۱۳۷۷)، لغت‌نامه، تهران: دانشگاه تهران: مؤسسه انتشارات و چاپ.
- رضایی، علی‌محمد و رضائی، نورمحمد (۱۳۸۶)، منزلت اجتماعی نیروهای بسیجی از دید مردم و راهکارهای ارتقای آن، مطالعات راهبردی بسیج، ۱(۱۰): ۴۱-۶۶.
- سالاری‌راد، معصومه و صالحی، جواد (۱۳۹۱)، تکریم ارباب‌رجوع در پرتو آموزه‌های اخلاق سازمانی، مهندسی فرهنگی، ۱(۶): ۱۰۸-۱۱۸.
- سلطانی، ایرج (۱۳۸۳)، روش مدیریت بر مبنای کرامت انسانی، بصیرت و تربیت اسلامی، (۱): ۱۰-۳۳.

- سهرابی، بابک؛ اعظمی، امیر و یزدانی، حمیدرضا (۱۳۹۰)، آسیب‌شناسی پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه مدیریت اسلامی با رویکرد فراترکیب، چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۶(۰): ۹-۲۴.
- شایگان، فریبا (۱۳۹۵)، روش‌های افزایش منزلت اجتماعی سربازان از دیدگاه مردم شهر تهران، *مطالعات توسعه اجتماعی ایران*، ۲(۸): ۷-۲۰.
- صادقی فسایی، سهیلا و عرفان‌منش، ایمان (۱۳۹۴)، مبانی روش‌شناختی پژوهش اسنادی در علوم اجتماعی، *مورد مطالعه: تأثیرات مدرن‌شدن بر خانواده ایرانی، راهبرد فرهنگ*، ۲۹(۸): ۶۱-۹۱.
- صانعی‌پور، محمود (۱۳۷۶)، طرحی نو در مدیریت منابع انسانی: کرامت انسانی (۱). *تدبیر*، (۷۴): ۲۷-۲۹.
- طیبنیا، موسی (۱۳۹۳)، بررسی عوامل جامعه‌شناختی مرتبط با منزلت اجتماعی معلمان زن، *پژوهش‌های جامعه‌شناسی معاصر (علمی - پژوهشی)*، ۳(۴): ۱۴۱-۱۶۸.
- علیزاده، ابراهیم و رضایی، علی محمد (۱۳۸۸)، بررسی منزلت اجتماعی حرفه معلمی (دبیر دبیرستان و آموزگار دبستان) و تغییرات آن در طول سه دهه گذشته، *نوآوری‌های آموزشی*، ۱(۸): ۷-۲۶.
- کلاکی، حسن و دوستدار، رضا (۱۳۸۸)، بررسی منزلت شغلی و اجتماعی پلیس ایران و عوامل مؤثر بر آن، *پژوهش‌های مدیریت انتظامی*، ۲(۴): ۲۲۹-۲۵۱.
- کاظم‌حسینی رایگانی، علی (۱۳۸۲)، بررسی عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر ارتقای عزت‌ناجا از دیدگاه رؤسای کلانتری‌های تهران بزرگ (پایان‌نامه کارشناسی ارشد)، دانشکده علوم انسانی.
- کاظمی‌پور، شهلا (۱۳۸۹)، نگرش مردم درباره منزلت مشاغل در ایران و ارزیابی میزان ارتباط آن با ویژگی‌های اجتماعی اقتصادی افراد، *کار و جامعه*، ۱۲(۸): ۴۳-۴۴.
- گیدنز، آنتونی (۱۳۸۸)، *جامعه‌شناسی (ویرایش چهارم)*، تهران: نشر نی.
- محمدی، محمدمهدی (۱۳۸۴). عوامل مؤثر بر کاهش منزلت اجتماعی نظامیان، *حصون*، (۵): ۱۰۹-۱۱۸.
- مهری، ناد. (۱۳۸۹)، رویکردی تلفیقی در خصوص تأثیر اشتغال مجدد در دوره بازنشستگی بر منزلت اجتماعی نیروهای مسلح: مطالعه‌ای فراتحلیل. *مطالعات مدیریت انتظامی*، ۱(۵): ۱۳۱-۱۴۸.
- میرسپاسی، ناصر (۱۳۸۰)، دفاعی: رویکردی جامعه‌شناختی: نقش منزلت اجتماعی سازمان‌ها و پرسنل نظامی در تقویت اقتدار ملی، *مطالعات دفاعی استراتژیک*، ۱(۳): ۱۸-۳۶.
- نژادسلیم، عادل (۱۳۹۴)، *کرامت انسانی و سازمان*، (مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران)، تهران: مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.

- نویدی، احد و برزگر، محمود (۱۳۸۲)، راه‌های ارتقای منزلت اجتماعی معلمان: تعلیم و تربیت، تعلیم و تربیت، ۱(۱۹): ۵۵-۱۰۰.
- نیلی، محمدرضا؛ نظری، حسین و موسوی، ستاره (۱۳۹۴)، عزت‌نفس و آثار تربیتی آن از دیدگاه قرآن و احادیث، پژوهش‌های اجتماعی اسلامی، ۲(۲۱): ۱۴۹-۱۷۶.
- Bench, Suzanne; & Day, Tina. (۲۰۱۰). The user experience of critical care discharge: a meta-synthesis of qualitative research. **International journal of nursing studies**, ۴۷(۴), ۴۸۷-۴۹۹.
- Bourdieu, Pierre. (۱۹۸۶). **The forms of capital** (English version). Handbook of theory and research for the sociology of education, ۲۴۱-۲۵۸.
- britannica (ed.). (۲۰۱۵). **encyclopedia of britannica**.
- Cheng, Joey T.; Tracy, Jessica L.; & Anderson, Cameron. (۲۰۱۴). **The Psychology of Social Status**. New York, NY: Springer New York.
- Chochinov, Harvey Max; Hack, Thomas; McClement, Susan; Kristjanson, Linda; & Harlos, Mike. (۲۰۰۲). Dignity in the terminally ill: a developing empirical model. **Social Science & Medicine**, ۵۴(۳), ۴۳۳-۴۴۳.
- Dessler, Gary. (۲۰۱۳). **Human resource management (13th ed.)**. Boston: Prentice Hall.
- Heller, Celia Stopnicka. (۱۹۸۷). **Structured social inequality: A reader in comparative social stratification**. Macmillan Publishing Company.
- Herzberg, Frederick. (۱۹۸۷). Workers' needs: The same around the world. **Industry week**, ۲۱(۹), ۲۹-۳۰.
- Kingsley, Davis; & Moore, Wilbert. (۱۹۴۵). Some principles of stratification. **American sociological review**, ۱۰(۲), ۲۴۲-۲۴۹.
- Lenski, Gerhard E. (۱۹۶۶). **Power and privilege**. McGraw-Hill New York.
- Lipset, Seymour Martin; Bendix, Reinhard; & Gella, Aleksander. (۱۹۶۴). Ruchliwość społeczna w społeczeństwie przemysłowym. **Państwowe Wydawnictwo Naukowe**.
- Marx, Karl. (۱۸۴۴). **The economic and philosophical manuscripts**.
- Maslow, Abraham Harold; Frager, Robert; & Fadiman, James. (۱۹۷۰). **Motivation and personality** (Vol. ۲). Harper & Row New York.
- Peasley, Michael C; Coleman, Joshua T; & Royne, Marla B. (۲۰۱۸). Charitable motivations: the role of prestige and identification. **The Service Industries Journal**, ۳۸(۵-۶), ۲۶۵-۲۸۱.
- Pierce, Jon L.; & Gardner, Donald G. (۲۰۰۴). Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature. **Journal of Management**, ۳۰(۵), ۵۹۱-۶۲۲.

- Sandelowski, Margarete; & Barroso, Julie. (۲۰۰۷). **Handbook for synthesizing qualitative research**. New York and London: Springer.
- Smids, A.; Pruyn, A. T. H.; & van Riel, C. B. M. (۲۰۰۱). The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification. **Academy of Management Journal**, ۴۴(۵), ۱۰۵۱-۱۰۶۲.
- Stewart, David W; & Kamins, Michael A. (۱۹۹۳). **Secondary research: Information sources and methods** (Vol. ۴). Sage.
- van Gennip, Isis E.; Pasman, H. Roeline W.; Oosterveld-Vlug, Mariska G.; Willems, Dick L.; & Onwuteaka-Philipsen, Bregje D. (۲۰۱۳). The development of a model of dignity in illness based on qualitative interviews with seriously ill patients. **International journal of nursing studies**, ۵۰(۸), ۱۰۸۰-۱۰۸۹.
- Weber, Max. (۱۹۷۸). **Economy and society: An outline of interpretive sociology** (Vol. ۱).