

سنجش تأثیر منزلت کارکنان بر عزت نفس آنها با نقش میانجی جلب احترام دیگران (مورد مطالعه: بانک مهر اقتصاد)

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۹/۰۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۰/۰۳

سیدعبدا... صالح نژاد^۱، حسن درویش^۲

از صفحه ۱۳۵ تا ۱۶۵

چکیده

این پژوهش، به منظور شناسایی ابعاد تشکیل دهنده منزلت و تأثیر آن بر عزت نفس در بین کارکنان بانک مهر اقتصاد انجام شد. این پژوهش از منظر هدف، کاربردی است و از روش آمیخته بهره می برد. پس از مرور منابع و مآخذ مربوط به موضوع و گرفتن نظر خبرگان، با فن دلفی، مدل منزلت کارکنان تدوین شد. ابعاد تشکیل دهنده «منزلت کارکنان» شامل بعد «شخصی، شغلی، سازمانی و اجتماعی» است. سپس پرسشنامه محقق ساخته مورد تایید خبرگان، به صورت الکترونیکی در سامانه نظرسنجی بانک بین ۱۷۲۶ نفر از کارکنان بانک مهر اقتصاد با استفاده از نمونه گیری خوشه ای توزیع شد. تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار Smart-pls و معادلات ساختاری به شیوه حداقل مربعات جزئی انجام شد. بر اساس نتایج به دست آمده، با توجه به ضرایب استاندارد وزنی، به ترتیب بعد شخصی با ۶۲٪، سپس بعد اجتماعی با ۲۱٪ و در نهایت بعد شغلی با ۱۶٪ بر منزلت کارکنان بانک مهر اقتصاد تأثیرگذار هستند. اثرگذاری بعد سازمانی بر منزلت در نمونه مورد بررسی معنادار نبود. همچنین میزان اثر مستقیم منزلت بر عزت نفس کارکنان ۷۴۵٪ و اثر غیر مستقیم آن بر عزت نفس از طریق متغیر میانجی «جلب احترام» ۱۳۹٪ به دست آمد. بر مبنای نتایج پژوهش، مدیران بانک مهر اقتصاد برای افزایش سطح منزلت و عزت نفس کارکنان خود، باید تمرکز بیشتری بر تقویت برند سازمانی و غنی سازی شغلی داشته باشند.

کلمات کلیدی

منزلت، کارکنان، عزت نفس، جلب احترام

۱. پژوهشگر دانشگاه امام حسین(ع) و دانش آموخته دکتری مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور(نویسنده مسئول)

a.salehnezhad@gmail.com

۲. دانشیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور

مقدمه

سازمان‌ها و شرکت‌های فعال در صنایع مختلف و به ویژه در اروپا و آمریکا که تحت یکی از نیازهای روحی بشر که بر دیگر رفتارهای وی اثرگذار است، نیاز او به احترام و داشتن منزلت است. بر اساس نظر پژوهشگران علم رفتار، دستیابی به منزلت باعث ارضا و پاسخگویی به این نیاز می‌شود. همچنین یکی از عوامل اصلی برانگیختگی عزت‌نفس (احترام به خود) و دریافت احترام از طرف دیگران داشتن منزلت است که خود بر جنبه‌های انگیزشی و عملکردی دیگر افراد اثرگذار است (دسلر^۱، ۲۰۱۳؛ هرزبرگ^۲، ۱۹۸۷؛ مزلو^۳ و همکاران، ۱۹۷۰). در صورت دستیابی افراد به عزت‌نفس، عملکرد آنان نیز تحت تأثیر قرار می‌گیرد و در ابعاد مختلفی به پیشرفت دست می‌یابند (معمارباشی‌اول، صبری‌نظرزاده، و عبدخدائی، ۱۳۹۱: ۶۶). با نگاه سازمانی به این موضوع، یکی از ابعاد رضایت شغلی، اعتبار^۴ یا منزلت کارکنان است (ویور^۵، ۱۹۷۷)، که در صورتی که نامناسب باشد باعث کاهش عملکرد شغلی و در پی آن مشکلات دیگر فردی و سازمانی می‌شود (ویس و فرشمن^۶، ۱۹۹۸: ۸۱۷). در صورتی که کارکنان احساس کنند در شغل خود منزلت و شأن اجتماعی و سازمانی مطلوبی ندارند، در ایشان تمایل برای ترک خدمت، جابه جایی شغلی و عدم وجود انگیزه کافی برای ادامه خدمت در شغل مورد تصدی مشاهده خواهد شد که در نتیجه باعث کاهش بهره‌وری می‌شود (فیض، شرفی و شول، ۱۳۹۵: ۱۰۷). بنابراین، توجه به ارتقای منزلت کارکنان از جمله مواردی است که برای حفظ و رشد بهره‌وری باید مورد توجه قرار گیرد.

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، ۴۷، ۲۰۱۹، ۲۲، ۳۹، ۴۷، ماده یک و هشت سیاست‌های کلی نظام اداری، ماده ۱۹۵ و ۲۰۱ قانون برنامه پنجم توسعه کشور، مواد چهار و شش و هفت برنامه اصلاحات در نظام اداری کشور، مواد ۳۶ و ۱۱۴ قانون مدیریت خدمات کشوری و ماده شش قانون کار جمهوری اسلامی ایران اشاره کرد. به

1. Dessler
2. Herzberg
3. Maslow
4. Prestige
5. Weaver
6. Weiss & Fershtman



عنوان نمونه ماده یک سیاست‌های کلی نظام اداری، بر «نهادینه‌سازی فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی و کرامت انسانی» و «ارج نهادن به سرمایه‌های انسانی و اجتماعی» و ماده هشت آن بر «حفظ کرامت و عزت و تأمین معیشت بازنشستگان و مستمری‌بگیران و بهره‌گیری از نظرات و تجارب مفید آنان» تأکید دارد.

بانک مهر اقتصاد در سال ۱۳۸۸ به منظور خدمات‌رسانی به بخش عمومی در امور بانکی، فعالیت خود را آغاز کرد. در نظرسنجی‌هایی که برای سنجش رضایت کارکنان، در سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۵ در این بانک انجام شد، مشکل کاهش منزلت و عزت نفس کارکنان، به عنوان یکی از دغدغه‌های مهم کارکنان و به عنوان عامل مؤثر در رضایت شغلی کارکنان تشخیص داده شد (بانک مهر اقتصاد، ۱۳۹۶). بر این اساس لازم بود ابتدا ابعاد منزلت کارکنان و رابطه آن بر عزت نفس آنها تشخیص داده شود تا بتوان بر این اساس راه کارهای ارتقای منزلت و عزت نفس کارکنان را یافت. تقویت منزلت کارکنان ممکن است به افزایش رضایت شغلی آنان نیز منجر شود. در این پژوهش سعی شده است به این سؤال پاسخ داده شود که "ابعاد تشکیل دهنده منزلت کارکنان بانک مهر اقتصاد چیست و تأثیر آن بر عزت‌نفس و جلب احترام دیگران چگونه است؟"

پیشینه پژوهش

گروتو (۲۰۱۹)، سه عامل آثار توانمندسازی، ارتباط کارفرما با کارمند و شرایط کار را جداگانه برای تأثیر شرایط شغلی بر منزلت شغلی، آزمایش کرد. تأثیر عوامل از طریق مدل‌های رگرسیون لجستیک مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج حاکی از تأثیر بیشتر عوامل ارتباطی کارمندان کارفرما نسبت به شرایط کار بر منزلت شغلی کارگران داخلی است. عامل ارتباط با کارمندان از عواملی که معمولاً با منزلت شغلی مانند مرخصی هفتگی، حقوق منظم و امنیت شغلی در ارتباط هستند، برتری دارند. کیم و همکاران (۲۰۱۹)، در پژوهشی نشان دادند منزلت سازمانی به طور قابل توجهی ارزش‌های عملکردی، رضایت، اجتماعی و مالی را تحریک می‌کند. سه ارزش (عملکردی، رضایت و مالی) نیز بر وفاداری تأثیر می‌گذارد. نتایج پژوهش پیتسا، تائو و پیلوتلا (۲۰۱۷)، نشان داد منزلت پایین کارکنان، باعث جلوگیری از اعتماد سازمانی ایشان می‌شود. آنان در این پژوهش چگونگی رابطه متقابل این دو متغیر را بررسی کردند.

تونا و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی نشان دادند بین رضایت شغلی و رفتار ناهنجار سازمانی، رابطه منفی وجود دارد. همچنین رضایت شغلی، نقش میانجی را در رابطه میان منزلت بیرونی ادراک‌شده و رفتار ناهنجار سازمانی ایفا می‌کند. ونگنیپ و همکاران (۲۰۱۳)، در پژوهشی با تمرکز بر بیماران صعب‌العلاج و انجام مصاحبه کیفی، منابع منزلت افراد را به سه بعد خود فردی، خودار تباطی و خوداجتماعی تقسیم کردند و شدت اثر هر کدام از ابعاد اصلی را بر هم اندازه‌گیری کردند. فوجیشیرو، زو و گنگ (۲۰۱۰)، با بررسی عوامل تاثیرگذار بر منزلت شغلی دریافتند با فرض ثابت نگه‌داشتن همه عوامل منزلت اجتماعی اقتصادی و عوامل شغلی، عامل سلامت فردی را با منزلت شغلی مرتبط یافتند. کوشینف و همکاران (۲۰۰۲)، دو عامل اصلی را به‌عنوان عوامل اصلی تشکیل‌دهنده منزلت بیماران ذکر می‌کند: اول، نگرانی‌های مربوط به بیماری و دوم باقی‌مانده 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.

صالح نژاد و همکاران (۱۳۹۷ الف) با استفاده از روش فراترکیب به جمع بندی و دسته بندی مطالعات و نظریه های مطرح شده مرتبط با منزلت کارکنان پرداختند و برای منزلت کارکنان چهار بعد شخصی، شغلی، سازمانی و اجتماعی را برشمردند. همچنین این پژوهشگران (۱۳۹۷ ب)، با استفاده از روش تحلیل مضمون به بررسی بیانات مقام معظم رهبریمدظله العالی پرداختند و در نهایت در قالب شبکه مضامین، سه بعد شخصی، شغلی و سازمانی و همچنین عوامل زمینه‌ساز منزلت را نشان دادند. حسن‌پور و خضری (۱۳۹۵)، پس از دو مرحله بررسی و بازبینی، شاخص منزلت اجتماعی کارکنان پلیس را در سه بعد اصلی و با ۳۹ سنجه عملیاتی کردند و در نهایت، اتفاق نظر گروه خبرگان پژوهش نسبت به استاندارد بودن و کیفیت بالای شاخص‌ها و سنجه‌های به‌کارگرفته‌شده، برای سنجش منزلت اجتماعی پلیس حاصل شد. 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.

نتایج پژوهش کاظمی‌پور (۱۳۸۹) نشان داد 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 می‌کنند: 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. علی‌زاده و رضایی (۱۳۸۴)، عوامل زیر را به‌عنوان عوامل اثرگذار بر منزلت اجتماعی کارکنان برشمرده‌اند: مقیدبودن 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.

مبانی نظری

منزلت^۱: واژه منزلت در فرهنگ فارسی عمید، به‌معنای جاه و مقام، قدر و مرتبه و رتبه آمده است. همچنین دهخدا، منزلت را «مقام»، «درجه»، «مرتبیت»، «رتبه»، «قدر»، «ارج» و «حرمت» معنا کرده است. دانشنامه ی بریتانیکا (۲۰۱۵) منزلت اجتماعی را که گاهی منزلت نیز نامیده می‌شود، درجه‌ای می‌داند که فرد با توجه به حقوق قانونی، وظایف و سبک زندگی خود در سلسله مراتب اجتماعی، بر پایه آن، احترام یا اعتبار کسب می‌کند.

مارکس^۲ (۱۸۴۴) عامل اقتصادی را عمده‌ترین عامل در رتبه‌بندی منزلت اجتماعی قلمداد کرد. از دید کارکردگرایانی مانند دورکیم^۳ (۱۹۸۲)، شغل، مهم‌ترین معرف قشربندی اجتماعی است، زیرا شغل، نمایانگر نقش اجتماعی است و به لحاظ کارکردی

1.Prestige
2.Marx
3.Durkheim

اهمیت فراوان دارد. ویلن^۱ (۱۸۹۹) تفاوت‌های منزلت را ناشی از نحوه مصرف و سبک زندگی می‌داند. از نظر دیویس و مور^۲ (۱۹۴۵) جامعه به مشاغلی که بر عهده گرفتن آن‌ها دشوارتر و ناخوشایندتر است، اما برای بقای جامعه ضرورت دارند، پاداش‌های بیشتری را اختصاص می‌دهد تا افراد با استعداد، شایسته، توانا و لایق، انگیزه کافی برای برعهده گرفتن این سمت‌های دشوار را پیدا کنند. از دیدگاه لانسکی^۳ (۱۹۶۶) نابرابری اجتماعی چند بعدی است و عواملی چون مالکیت دارایی، شغل، تحصیلات، دین، قومیت، جنسیت و سن در ایجاد سلسله مراتب اجتماعی مؤثر است. از نظر وبر^۴ (۱۹۷۸) مالکیت، قدرت و حیثیت (یا وجهه و منزلت اجتماعی) سه بنیان متمایزند که با وجود وابستگی متقابلشان، نظام قشربندی در هر جامعه‌ای بر روی آن‌ها سامان می‌یابد. پارکین^۵ (۱۹۷۹) علاوه بر مالکیت و دارایی، ویژگی‌هایی همچون خاستگاه قومی، زبان و مذهب و از همه مهمتر، مدارک رسمی مانند مدارک تحصیلی را در ایجاد منزلت اجتماعی مؤثر می‌داند. از دیدگاه بوردیو^۶ (۱۹۸۶) 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 (مانند تحصیلات). سرمایه اجتماعی نیز شامل همه منابع پنهان و آشکاری است که به عضویت در شبکه پایدار مناسبات به نسبت نهادی شده ارتباط یا کنش متقابل مربوطند. چلبی، چهار نوع منبع ارزشمند برای ایجاد رتبه اجتماعی شناسایی می‌کند که عبارتند از: دارایی اقتصادی، دارایی سازمانی، دارایی شهرت یا اعتبار اجتماعی و دارایی فرهنگی یا سرمایه فرهنگی (چلبی، ۱۳۷۵: ۳۵). با توجه به مرور منابع و مآخذ مربوط، در این پژوهش، «منزلت کارکنان، نوعی ارزیابی است که بر پایه معیارهای ارزش معتبر در جامعه (شخصی، شغلی، سازمانی و اجتماعی) از موقعیت یک شخص در ذهن دیگران به عمل می‌آید و نشان می‌دهد شأن شخص نسبت به اشخاص دیگر چگونه است و باید به چه میزان مورد توجه و احترام قرار گیرد.

1. Veblen
2. Davis & Moore
3. Lenski
4. Weber
5. Parkin
6. Bourdieu



عزت نفس^۱: متغیر دیگر این پژوهش عزت نفس است. کورمان^۲ (۱۹۷۰) عزت نفس را نشان‌دهنده‌ی میزانی می‌داند که افراد خودشان را به عنوان یک شخص شایسته و نیازمند رضایتمندی ادراک می‌کنند. بنابراین، افراد با عزت نفس بالا دارای حس کفایت و شایستگی و همچنین کسب رضایتمندی در گذشته بوده‌اند. عزت نفس سازمانی، نشان ارزش ادراک شده‌ی فرد است که افراد از خودشان به عنوان فردی مهم دارای صلاحیت و توانایی در سازمانی که در حال کار هستند، یاد می‌کند. افراد دارای عزت نفس سازمانی بالا به این باور رسیده‌اند که روی آنان در آن سازمان حساب می‌کنند. آنان احساس می‌کنند شایستگی فردی دارند و قبل از آن به سطوحی از ارضای نیازهایشان رسیده‌اند (پیرس^۳ و همکاران، ۲۰۰۴: ۵۹۲).

جلب احترام دیگران: مورد احترام واقع شدن از جمله نیازهای مهم بشری است (مزلو و همکاران، ۱۹۷۰). پیرس و همکاران (۱۹۸۹) در پژوهش خود به این مطلب اشاره دارند که در صورت وجود منزلت برای یک شخص، وی مورد احترام واقع می‌شود. آنان گویه‌های مقیاس عزتمندی روزنبرگ (۱۹۶۵) را مد نظر قرار دادند که شامل گویه‌های «عدم تحقیر و اهانت از طرف دیگران»، «مورد اعتماد دیگران بودن»، «اعتبار داشتن نزد دیگران»، «مورد احترام دیگران واقع شدن» است و در نهایت اثر آنها را افزایش عزت نفس کارکنان می‌دانند.

الگوی مفهومی پژوهش

با توجه به منابع مربوط به موضوع و پیشینه بررسی شده، متغیرهای اصلی پژوهش به صورت زیر دسته‌بندی شده است که منابع پشتیبان آنها نیز در جدول ۱ نشان داده شده است:

-
1. Self-esteem
 2. Korman
 3. Pierce

جدول ۱: منابع مورد استفاده برای متغیرهای پژوهش

ردیف	مؤلفه	شاخص	منبع
بعد شخصی	مؤلفه اقتصادی	میزان دارایی	(مارکس، ۱۸۴۴) (وبر، ۱۹۷۸) (لنسکی، ۱۹۶۶) (پارکین، ۱۹۷۹) (بوردیو، ۱۹۸۶)
		وضعیت معیشتی	(هلمر، ۱۹۶۹) (علی زاده و رضایی، ۱۳۸۴) (حسینیان و فهیمی، ۱۳۸۸) (جعفری، ۱۳۹۴)
	مؤلفه زیستی	آراستگی ظاهر	(احمدی، ۱۳۸۴) (حسینیان و فهیمی، ۱۳۸۸) (ونگنیپ و دیگران، ۲۰۱۳) (رضایی و رضائی، ۱۳۸۶)
		سلامت جسمانی	(گیدنز، ۱۳۷۵) (حسینیان و فهیمی، ۱۳۸۸) (حسن پور و خضری، ۱۳۹۵) (شایگان، ۱۳۹۵)
	مؤلفه اعتقادی - نگرشی	هویت و معناداری	(ونگنیپ و همکاران، ۲۰۱۳) (سلطانی، ۱۳۸۳)
		دینداری	(حسینیان و فهیمی، ۱۳۸۸) (افخمی و همکاران، ۱۳۹۳) (رضایی و رضائی، ۱۳۸۶) (سلطانی، ۱۳۸۳)
		بصیرت و ژرفاندیشی	نظر خبرگان دلفی
		کارنامه عملکردی	(افخمی و همکاران، ۱۳۹۳) (چنگ ^۱ و همکاران، ۲۰۱۴) (حسینیان و فهیمی، ۱۳۸۸)
	مؤلفه مهارتی	مسئولیت‌پذیری	(حسینیان و فهیمی، ۱۳۸۸) (سالاری‌راد و صالحی، ۱۳۹۱) (نژاد سلیم، ۱۳۹۴) (علی زاده و رضایی، ۱۳۸۴)
		مهارت‌های ارتباطاتی	(افخمی و همکاران، ۱۳۹۳) (علی زاده و رضایی، ۱۳۸۴)
		عقل معاش	نظر خبرگان دلفی
		مهارت در امور کاری	(ونگنیپ و همکاران، ۲۰۱۳) (علی زاده و رضایی، ۱۳۸۴) (نظر خبرگان دلفی)
مؤلفه شخصیتی	اخلاق حرفه‌ای	(سالاری‌راد و صالحی، ۱۳۹۱) (افخمی و همکاران، ۱۳۹۳) (نژاد سلیم، ۱۳۹۴) (علی زاده و رضایی، ۱۳۸۴)	
	اخلاق فردی	(حسن پور و خضری، ۱۳۹۵) (نژاد سلیم، ۱۳۹۴) (افخمی و همکاران، ۱۳۹۳) (نویدی و برزگر، ۱۳۸۲) (ونگنیپ و همکاران، ۲۰۱۳)	
مؤلفه فرهنگی	سطح تحصیلات	(طیبی نیا، ۱۳۹۳) (هلمر، ۱۹۶۹) (کازمی پور، ۱۳۸۹) (مزلو و همکاران، ۱۹۷۰) (شایگان، ۱۳۹۵)	
	آکادمیک	(حسینیان و فهیمی، ۱۳۸۸) (سلطانی، ۱۳۸۳) (ونگنیپ و همکاران، ۲۰۱۳) (چنگ و همکاران، ۲۰۱۴) (صانعی پور، ۱۳۷۶)	
	آکادمیک	دانش غیر آکادمیک	



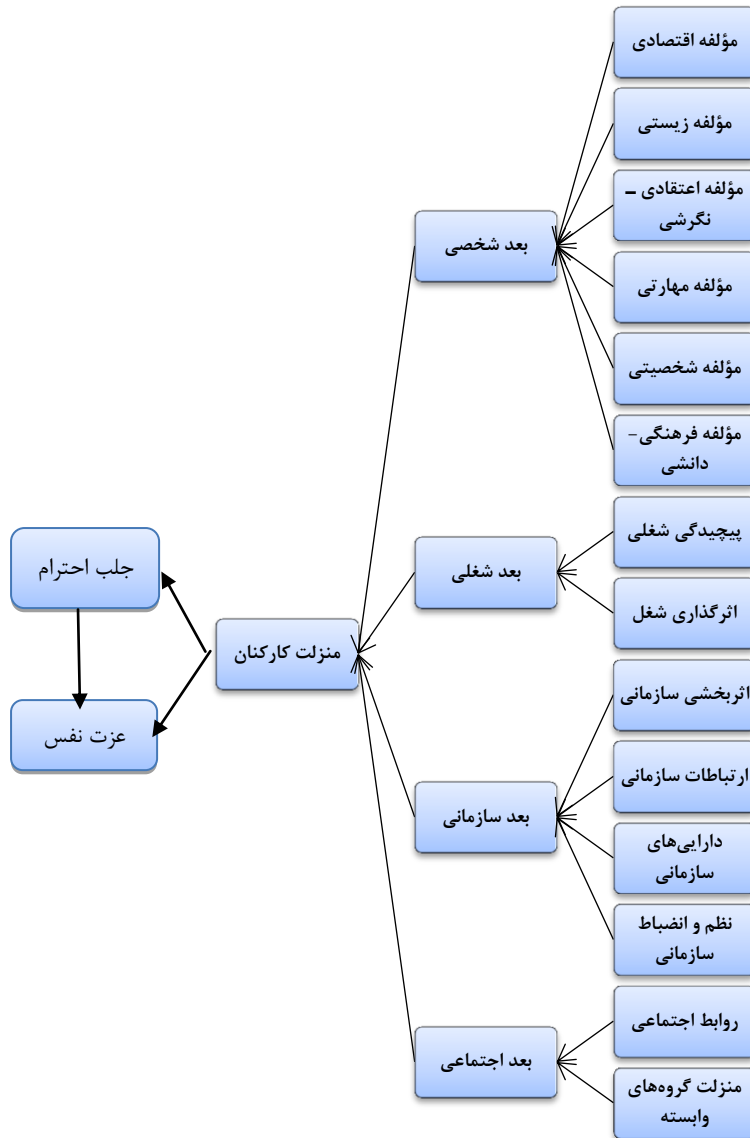
ادامه جدول ۱: منابع مورد استفاده برای متغیرهای پژوهش

ردیف	مؤلفه	شاخص	منبع
بعد شغلی	پیشگیری شغلی	نیاز به دانش شغلی بالا	(حسینیان و فهیمی، ۱۳۸۸) (بیرو، ۱۳۷۰) (طیبی نیا، ۱۳۹۳) (کاظمی پور، ۱۳۸۹)
		تخصص و مهارت فنی بالا	(بیرو، ۱۳۷۴) (چنگ و همکاران، ۲۰۱۴) (گیدنز، ۱۳۷۵) (کاظمی پور، ۱۳۸۹) (رضایی و رضایی، ۱۳۸۶) (حسینیان و فهیمی، ۱۳۸۸) (میرسپاسی، ۱۳۸۰) (مزلو و همکاران، ۱۹۷۰)
		هوشمندی و خلاقیت شغلی	(احمدی، ۱۳۸۴) (بیرو، ۱۳۷۴) (صانعی پور، ۱۳۷۶)
	اثرگذاری شغل	احساس نیاز جامعه به حرفه	(میرسپاسی، ۱۳۸۰) (دیویس و مور، ۱۹۴۵)
		اهمیت و فایده شغل	(احمدی، ۱۳۸۴) (کاظمی پور، ۱۳۸۹)
	بعد سازمانی	اثر بخشی سازمانی	تأثیرگذاری استراتژیک
تأمین منافع ملی و انتظارات مردم			(علی زاده و رضایی، ۱۳۸۴)
ارتباطات سازمانی		ارتباطات مردمی سازمان	(حسینیان و فهیمی، ۱۳۸۸) (حسن پور و خضری، ۱۳۹۵) (اسمیتس و همکاران، ۲۰۰۱) (رضایی و رضایی، ۱۳۸۶) (پیسلی و همکاران، ۲۰۱۸)
		تعامل با دیگر سازمان‌ها	(حسینیان و فهیمی، ۱۳۸۸) (حسن پور و خضری، ۱۳۹۵)
دارایی‌های سازمانی		سرمایه انسانی کارآمد	(کاظم حسنی رایگانی، ۱۳۸۲) (حسن پور و خضری، ۱۳۹۵) (احمدی، ۱۳۸۴) (افخمی و همکاران، ۱۳۹۳)
		سرمایه دانش سازمانی	(اسمیتس و همکاران، ۲۰۰۱) (کاظم حسنی رایگانی، ۱۳۸۲) (حسن پور و خضری، ۱۳۹۵)
نظم و انضباط سازمانی		آراستگی ظاهری سازمان	(مهری، ۱۳۸۹) (کاظم حسنی رایگانی، ۱۳۸۲) (احمدی، ۱۳۸۴) (حسن پور و خضری، ۱۳۹۵)
		نظم عملکردی سازمان	نظر خبرگان دلفی
		سلامت اداری	نظر خبرگان دلفی
وابط اجتماعی		استقلال فردی	(چوشینف و همکاران، ۲۰۰۲) (احمدی، ۱۳۸۴)
	نفوذ اجتماعی - سیاسی	(لیپست و همکاران، ۱۹۶۴) (چلبی، ۱۳۷۵) (بیرو، ۱۳۷۰) (چوشینف و همکاران، ۲۰۰۲) (مزلو و همکاران، ۱۹۷۰) (شایگان، ۱۳۹۵)	

ادامه جدول ۱: منابع مورد استفاده برای متغیرهای پژوهش

منبع	شاخص	مؤلفه	تجزیه و تحلیل
(افخمی و همکاران، ۱۳۹۳) (کلاکی و دوستدار، ۱۳۸۸)	منزلت دوستان و اطرافیان	گروه‌های منزلت وابسته	
(حسینیان و فهیمی، ۱۳۸۸) (جعفری، ۱۳۹۴) (مزلو و همکاران، ۱۹۷۰)	منزلت خانوادگی		
(روزنبرگ، ۱۹۶۵) (پیرس و همکاران، ۱۹۸۹ و ۲۰۰۴)	عدم تحقیر و اهانت از طرف دیگران	جلب احترام دیگران	تجزیه و تحلیل
(روزنبرگ، ۱۹۶۵) (پیرس و همکاران، ۱۹۸۹ و ۲۰۰۴)	مورد اعتماد دیگران بودن		
(روزنبرگ، ۱۹۶۵) (پیرس و همکاران، ۱۹۸۹ و ۲۰۰۴)	اعتبار داشتن نزد دیگران		
(روزنبرگ، ۱۹۶۵) (پیرس و همکاران، ۱۹۸۹ و ۲۰۰۴)	مورد احترام دیگران واقع شدن		
(روزنبرگ، ۱۹۶۵) (کورمان، ۱۹۷۰) (سوان و پلهام، ۱۹۸۹) (پیرس و همکاران، ۱۹۸۹ و ۲۰۰۴)	احساس مفید و با ارزش بودن	عزت نفس (از جمله به خود)	
(روزنبرگ، ۱۹۶۵) (شاولستون، ۱۹۷۶) (پیرس و همکاران، ۱۹۸۹ و ۲۰۰۴)	احساس مهم بودن		
(روزنبرگ، ۱۹۶۵) (پیرس و همکاران، ۱۹۸۹ و ۲۰۰۴)	احساس متمایز بودن نسبت به دیگران		
(روزنبرگ، ۱۹۶۵) (شاولستون، ۱۹۷۶) (پیرس و همکاران، ۱۹۸۹ و ۲۰۰۴)	زیر بار ذلت نرفتن		
(روزنبرگ، ۱۹۶۵) (پیرس و همکاران، ۱۹۸۹ و ۲۰۰۴)	عدم تسلیم در برابر مشکلات		

بر اساس جمع بندی منابع مربوط و پیشینه پژوهش، مدل مفهومی پژوهش مطابق شکل ۱ تنظیم شد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

در مدل‌های سلسله‌مراتبی یا مدل اجزاء سلسله‌مراتبی^۱، بیش از یک متغیر مکنون در مدل اندازه‌گیری وجود دارد. در این مدل‌ها دو نوع سازه مرتبه پایین (LOC)^۲ و مرتبه بالا (HOC) وجود دارد. در این مدل‌ها سه موضوع باید مشخص شود که شامل این موارد می‌شود: الف) رابطه بین شاخص‌ها و سازه‌های مرتبه پایین (LOC) ب) نحوه اندازه‌گیری سازه‌های مرتبه بالا (HOC) ج) رابطه بین سازه‌های مرتبه پایین و مرتبه بالا (بکر، کلین و وتزلز^۳، ۲۰۱۲). در خصوص رابطه بین معرف‌ها (شاخص‌ها) با سازه‌های مکنون دو نوع مدل اندازه‌گیری انعکاسی و ترکیبی وجود دارد (آذر و همکاران، ۱۳۹۱). نکته مهمی که برای تعریف و کاربردی کردن ساختارهای چندبعدی وجود دارد آن است که آنها باید از نظریه استخراج شده باشند و نظریه باید تعداد ابعاد و زیر ابعاد و روابط آنها با سازه‌های مرتبه بالاتر را نشان دهد. مدل‌های سلسله‌مراتبی باعث کاهش پیچیدگی و قوت بیشتر مدل می‌شوند (سلگی، ۱۳۹۶: ۱۹۱ به نقل از جانسون و همکاران^۴، ۲۰۱۲).

باتوجه به اینکه در این پژوهش با استفاده از روش دلفی و نظر خبرگان، از شاخص‌ها به مؤلفه‌ها و ابعاد دست پیدا کردیم، پژوهش دارای رویکرد جزء به کل است و مؤلفه‌های بالادستی، ترکیبی از اجزای پایین دستی هستند. بنابراین، سازه مدل ما از نوع دو سطحی و مدل ترکیبی ترکیبی است. البته در برخی سازه‌های سطح اول به علت اینکه اجزای زیر مجموعه برای آنها احصاء نشد، از گویه‌های انعکاسی استفاده شد که نشان دهنده علت خاص برای مفهوم بالادستی نیستند، بلکه مفهوم کلی آن را انعکاس می‌دهند. این مفهوم کلی به طور کامل تأثیر LOCها را بر متغیرهای درونزای بعدی میانجی‌گری می‌کند (LOCهای این نوع سازه در سطح دوم مدل تشکیل دهنده سازه HOC هستند. به این نوع مدل‌ها مدل انعکاسی ترکیبی می‌گویند (بکر و همکاران، ۲۰۱۲). در این نوع مدل سازه‌های مرتبه پایین‌تر، سازه‌هایی هستند که به صورت ترکیبی اندازه‌گیری می‌شوند که یک مفهوم انتزاعی‌تر را شکل می‌دهند. این موضوع

-
1. Hierarchical component model
 2. Low-ordered constructs
 3. Becker, Klein & Wetzels
 4. Johnson et al.



معمولا" در صورتی که چندین مفهوم مرتبط مدیریتی در زیر یک مفهوم کلی تجمیع شود، به وجود می‌آید (بکر و همکاران، ۲۰۱۲).

با توجه به اینکه مدل این پژوهش دارای سه سطح است، برای دستیابی به امتیاز هر کدام از سطوح، که خود سازه‌های تکوینی است، از رویکرد دومرحله‌ای استفاده شده است. جدول زیر دسته‌بندی متغیرهای پژوهش را بر اساس درون‌زایی و برون‌زایی، آشکاری و مکنونی، مستقل و وابسته، میانجی، سطح سازه (HOC یا LOC) و کمی و کیفی بودن، نشان می‌دهد:

جدول ۲: دسته‌بندی متغیرهای پژوهش

نوع متغیر	سطح سازه (HOC/LOC)	نوع سازه	نام سازه
مستقل	LOC	مکنون برون‌زا	عوامل اقتصادی
مستقل	LOC	مکنون درون‌زا	عوامل فیزیولوژیک
مستقل	LOC	مکنون درون‌زا	عوامل اعتقادی-نگرشی
مستقل	LOC	مکنون درون‌زا	عوامل عملکردی
مستقل	LOC	مکنون درون‌زا	عوامل مهارتی
مستقل	LOC	مکنون درون‌زا	عوامل اخلاقی
مستقل	LOC	مکنون درون‌زا	عوامل دانشی
مستقل	LOC	مکنون درون‌زا	پیچیدگی شغلی
مستقل	LOC	مکنون برون‌زا	اثرگذاری شغل
مستقل	LOC	مکنون درون‌زا	اثربخشی سازمانی
مستقل	LOC	مکنون درون‌زا	ارتباطات سازمانی
مستقل	LOC	مکنون درون‌زا	دارایی‌های سازمانی
مستقل	LOC	مکنون درون‌زا	نظم و انضباط سازمانی
مستقل	LOC	مکنون درون‌زا	اثرگذاری اجتماعی
مستقل	LOC	مکنون درون‌زا	منزلت گروه‌های وابسته
وابسته	LOC	مکنون برون‌زا	جلب احترام دیگران
وابسته	LOC	مکنون برون‌زا	عزت‌نفس (احترام به خود)
میانجی	HOC	مکنون درون‌زا	بعد شخصی منزلت
میانجی	HOC	مکنون درون‌زا	بعد شغلی منزلت
میانجی	HOC	مکنون درون‌زا	بعد سازمانی منزلت
میانجی	HOC	مکنون درون‌زا	بعد اجتماعی منزلت
میانجی	HOC	مکنون درون‌زا	منزلت کارکنان

روش شناسی پژوهش

روش انجام این پژوهش، روش آمیخته (ترکیبی) است؛ به این معنا که هم از روش کیفی و هم از روش کمی استفاده شده است. در مرحله کیفی ابتدا با مرور منابع و مآخذ مربوط و پیشینه پژوهش و مشخص کردن شاخص های منزلت به روش فراترکیب و سپس مرور قوانین موجود در زمینه منزلت کارکنان به روش تحلیل اسنادی، مدل اولیه پژوهش به دست آمد (صالح نژاد و همکاران، ۱۳۹۷ الف: ۱۰). در گام بعدی برای جمع بندی و دستیابی به مدل نهایی از فن دلفی استفاده شد. مدل حاصل از این فن که برای اندازه گیری منزلت کارکنان استفاده شده است، حاصل مشارکت ۲۵ نفر از اساتید رشته مدیریت از دانشگاه های تهران، اصفهان، لرستان، امام حسین (ع)، امام صادق (ع)، شهید بهشتی و پیام نور است که با روش نمونه گیری گلوله برفی انتخاب و طی برگزاری سه دور پانل دلفی و به وجود آمدن اتفاق نظر بین مشارکت کنندگان حاصل شد. بر این اساس نظر خبرگان هم در مورد تأثیر شاخص ها و هم در مورد ارتباط آنها با مؤلفه های تعریف شده و هم ارتباط بین مؤلفه ها با ابعاد بالادستی به دست آمد و با انجام اصلاحات، در دور سوم، مدل نهایی منزلت کارکنان حاصل شد. شایان ذکر است برای بررسی روایی، با توجه به مقادیر جدول لاوشه^۱ (۱۹۷۵: ۵۷)، در هر دور برگزاری دلفی، شاخص هایی که دارای ضریب **CVR** کمتر از حد مجاز بودند، حذف شد. با توجه به نظر ویلیامز و وب^۲ (۱۹۹۴: ۱۸۳) با توجه به اینکه میزان انحراف معیار نظرات در دور سوم پانل دلفی در تمامی متغیرها کمتر از یک واحد بود، توافق مناسب بین پاسخگویان وجود داشت.

پرسشنامه آزمون مدل پس از طراحی توسط تیم مشترک متشکل از پژوهشگران و خبرگان معاونت سرمایه انسانی بانک مهر اقتصاد و تأیید روایی توسط خبرگان متشکل از چهار عضو هیأت علمی دانشگاه پیام نور و سه نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه امام حسین (ع) در رشته مدیریت منابع انسانی، در میان ۱۵ نفر از کارکنان بانک مهر اقتصاد به آزمون اولیه گذاشته شد تا از لحاظ پایایی سنجش شود. با توجه به مقدار آلفای کرونباخ ۰/۸۱، پایایی پرسشنامه مناسب ارزیابی شد. در بخش کمی، به منظور ارزیابی و برازش مدل مفهومی (اندازه گیری و ساختاری) پژوهش از روش مدل سازی مسیری

1.Lawshe

2.Williams & Webb



ساختاری^۱ یا حداقل مربعات جزئی (PLS) استفاده شده است. بدین ترتیب، به منظور آزمون فرضیات و تخمین مدل از نرم‌افزارهای SPSS و Smart PLS استفاده شد. مدل‌سازی مسیری ساختاری از دو بخش مدل اندازه‌گیری^۲ و مدل ساختاری^۳ تشکیل شده است. یک مدل اندازه‌گیری روابط میان سازه‌های پنهان و سنجه‌های (سؤالات و معرف‌ها) آن را تشریح می‌کند. در حالی که، یک مدل ساختاری روابط میان سازه‌های مختلف را مشخص می‌کند.

در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات از روش کتابخانه‌ای و پیمایش استفاده شده است. ابزار مورد استفاده در فن دلفی، پرسشنامه خبرگانی است که در سه مرحله طراحی و به خبرگان ارائه شد. برای سنجش ابعاد منزلت و تاثیر آن بر عزت‌نفس کارکنان، سوالات متناظر با هر یک از شاخص‌ها نیز بر اساس نتایج پانل دلفی تنظیم شد و به تایید خبرگان رسید. در نهایت پرسشنامه نهایی در قالب ۵۷ سؤال، به صورت الکترونیکی در سامانه نظرسنجی در میان کارکنان بانک مهر اقتصاد سراسر کشور، توزیع و جمع‌آوری شد.

برای نمونه‌گیری در بخش کیفی پژوهش و شناسایی خبرگان، از روش‌های هدفمند قضاوتی و روش گلوله‌برفی استفاده شد که روشی غیر احتمالی است. در این روش، نمونه‌گیری از افرادی که در حوزه منابع انسانی دارای مدرک دکتری و تجربه باشند، شروع شد و ضمن پرسش‌های پژوهش، از آنان خواسته شد دیگر افراد صاحب‌نظر در این زمینه معرفی شوند. بر اساس نظر استوری^۴ و همکاران (۲۰۰۰: ۴۹۴)، در صورتی که بین اعضای هیئت خبرگان دلفی تجانس وجود داشته باشد، حضور ۱۰ تا ۲۰ عضو کفایت می‌کند. بر این اساس، در دور اول ۲۵ استاد دانشگاه، دارای مدرک دکتری در رشته مدیریت مشارکت کردند. در معادلات ساختاری به شیوه کمینه‌ی مربعات جزئی، بنابر قاعده ۱۰ برابری حجم نمونه نسبت به متغیرهای موجود در مدل محاسبه می‌شود (آذر و همکاران، ۱۳۹۱: ۵۱) که با احتساب ۵۷ گویه پرسشنامه، ۵۷۰ نمونه کفایت

-
1. Path-structural modeling
 2. Measurement model
 3. Structural model
 4. Story

می‌کند؛ با وجود این، در این پژوهش با کمک پرسشنامه الکترونیکی و سامانه نظرسنجی بانک مهر اقتصاد، از ۸۰۰ شعبه فعال این بانک حداقل دو نفر و از هر شش سرپرستی منطقه‌ای نیز حداقل ده نفر در پاسخگویی مشارکت کردند که از ۵۹۸۵ نفر کارمندان این بانک، ۱۷۲۶ نفر به صورت نمونه‌گیری خوشه‌ای بررسی شدند.

یافته‌ها

یافته‌های این پژوهش به علت استفاده از روش ترکیبی به دو قسمت یافته‌های کیفی و کمی تقسیم می‌شود. شاخص‌های حاصل از مرور منابع و مآخذ مربوط و برگزاری پانل دلفی که در جدول ۲ نشان داده شده است، به پرسشنامه تبدیل شد و نتایج آن در بخش کمی تحلیل شد.

جدول ۳: نظر خبرگان پانل دلفی در مورد متغیرهای مدل منزلت کارکنان

ردیف	مؤلفه	شاخص	CVR دور سوم دلفی	میانگین نهایی	انحراف معیار
۱	مؤلفه اقتصادی	میزان دارایی	۰.۶۴	۴	۰.۶
		وضعیت معیشتی	۰.۶۴	۴	۰.۶
	مؤلفه زیستی	آراستگی ظاهر	۰.۸۲	۴.۰۹	۰.۵۱
		سلامت جسمانی	۰.۶۴	۴	۰.۶۷
	مؤلفه اعتقادی - نگرشی	هویت و معناداری	۰.۸۲	۴.۲۷	۰.۶۲
		دینداری	۰.۸۲	۴.۳۶	۰.۶۴
		بصیرت و ژرف‌اندیشی	۰.۶۴	۴.۱۸	۰.۹۴
		کارنامه عملکردی	۰.۸۲	۴.۲۷	۰.۸۶
		مسئولیت‌پذیری	۱	۴.۵۵	۰.۵
	مؤلفه مهارتی	مهارت‌های ارتباطاتی	۱	۴.۶۴	۰.۴۸
		عقل معاش	۱	۴.۳۶	۰.۴۸
		مهارت در امور کاری	۱	۴.۲۷	۰.۴۵
مؤلفه شخصیتی	اخلاق حرفه‌ای	۰.۸۲	۴.۵۵	۰.۶۶	
	اخلاق فردی	۰.۸۲	۴.۵۵	۰.۶۶	
مؤلفه فرهنگی دانشی	سطح تحصیلات آکادمیک	۱	۴.۴۵	۰.۵	
	دانش غیر آکادمیک	۰.۸۲	۴.۱۸	۰.۵۷	
۲	پیچیدگی شغلی	نیاز به دانش شغلی بالا	۱	۴.۴۵	۰.۵
		تخصص و مهارت فنی بالا	۱	۴.۶۴	۰.۴۸
		هوشمندی و خلاقیت شغلی	۰.۸۲	۴.۲۷	۰.۶۲



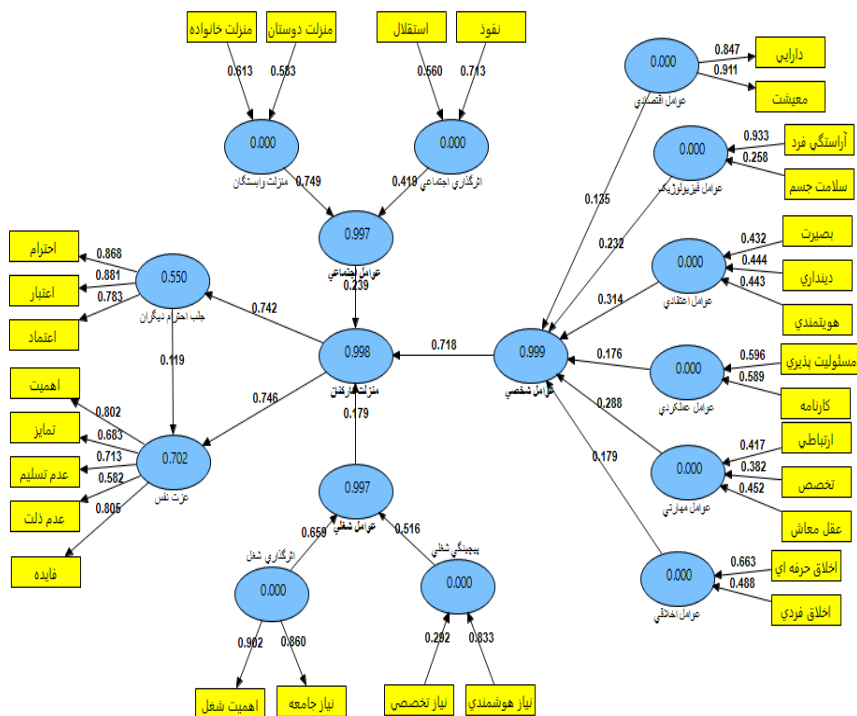
ادامه جدول ۳: نظر خبرگان پانل دلفی در مورد متغیرهای مدل منزلت کارکنان

ردیف	مؤلفه	شاخص	CVR دور سوم دلفی	میانگین نهایی	انحراف معیار
۱	اثرگذاری شغل	احساس نیاز جامعه به حرفه	۰.۸۲	۴.۳۶	۰.۶۴
		اهمیت و فایده شغل	۰.۸۲	۴.۳۶	۰.۶۴
۲	اثربخشی سازمانی	تأثیرگذاری استراتژیک	۰.۸۲	۴.۳۶	۰.۶۴
		تأمین منافع ملی و انتظارات مردم	۰.۸۲	۴.۵۵	۰.۶۶
	ارتباطات سازمانی	ارتباطات مردمی سازمان	۰.۸۲	۴.۲۷	۰.۶۲
		تعامل با دیگر سازمان‌ها	۰.۲۷	۳.۹۱	۰.۷۹
	دارایی‌های سازمانی	سرمایه انسانی کارآمد	۰.۶۴	۴.۲۷	۰.۷۵
		سرمایه دانش سازمانی	۰.۶۴	۴.۱۸	۰.۷۲
	نظم و انضباط سازمانی	آراستگی ظاهری سازمان	۰.۸۲	۴.۱۸	۰.۵۷
		نظم عملکردی سازمان	۰.۸۲	۴.۲۷	۰.۶۲
		سلامت اداری	۰.۶۴	۴.۰۹	۰.۶۷
	۳	روابط اجتماعی	استقلال فردی	۰.۸۲	۴.۲۷
نفوذ اجتماعی-سیاسی			۱	۴.۷۳	۰.۴۵
منزلت گروه‌های وابسته		منزلت دوستان و اطرافیان	۰.۶۴	۳.۹۱	۰.۷۹
	منزلت خانوادگی	۱	۴.۴۵	۰.۵	
۴	جلب احترام دیگران	عدم تحقیر و اهانت از طرف دیگران	۱	۴.۴۵	۰.۵
		مورد اعتماد دیگران بودن	۱	۴.۴۵	۰.۵
		اعتبار داشتن نزد دیگران	۱	۴.۷۳	۰.۴۵
	عزت نفس (احترام به خود)	مورد احترام دیگران واقع شدن	۱	۴.۶۴	۰.۴۸
		احساس مفید و با ارزش بودن	۱	۴.۷۳	۰.۴۵
		احساس مهم بودن	۱	۴.۶۴	۰.۴۸
		احساس متمایز بودن نسبت به دیگران	۰.۸۲	۴.۳۶	۰.۸۸
		زیر بار ذلت نرفتن	۰.۸۲	۴.۶۴	۰.۶۴
		عدم تسلیم در برابر مشکلات	۰.۸۲	۴.۶۴	۰.۶۴

پس از برآزش اولیه مدل مفهومی پژوهش، ابتدا مدل اندازه‌گیری در سطح سازه‌ها مرتبه پایین (LOC) بررسی شد. در این مرحله با توجه به بارعاملی معرف و مقدار t ، معرف‌های انعکاسی که بارعاملی کمتر از $0/4$ داشتند یا مقدار t آنها کم تر از $1/96$ بود، حذف شد. در این مرحله بارعاملی تمام معرف‌ها در سازه‌های انعکاسی عزت‌نفس و احترام بزرگ‌تر از $0/4$ و معنادار بود. در مرحله دوم پس از حذف معرف‌های ضعیف یا

غیر معنی‌دار، مدل، برازش شد. در این مرحله، ابتدا مدل اندازه‌گیری سازه‌های مرتبه بالاتر (HOC) ارزیابی شد و بارهای عاملی یا اوزان غیر معنادار حذف شد (شاخص نیاز به دانش از بعد شغلی و مؤلفه اثربخشی از بعد سازمانی به دلیل عدم معناداری از مدل حذف شد). دوباره مدل پژوهش برازش شد و روابط ساختاری غیر معنادار شناسایی و حذف شد (بعد سازمانی به دلیل عدم معناداری و مؤلفه عوامل دانشی به دلیل تأثیر جزئی و کاهش برازش و ضریب اشتراک بعد شخصی از مدل حذف شد).

در مرحله تحلیل کمی، بر اساس مدل نهایی ابتدا روابط اندازه‌گیری و ساختاری بررسی شد، در مرحله بعد معادلات ساختاری مدل ارائه شد و در نهایت معیارهای کیفیت برازش مدل نهایی و آثار کل و غیرمستقیم بررسی شد. شکل شماره ۲ مدل برازش شده منزلت کارکنان بانک مهر اقتصاد در حالت بار عاملی و اوزان را با استفاده از نرم‌افزار SmartPLS نشان می‌دهد.



شکل ۲: مدل برازش شده در حالت بار عاملی و اوزان



مدل اندازه‌گیری منزلت کارکنان: پس از اصلاح مدل، سازه منزلت به عنوان سازه مرتبه بالاتر (HOC)، شامل سه بعد اصلی بعد شخصی، بعد شغلی و بعد اجتماعی به عنوان سازه‌های مرتبه پایین‌تر (LOC) است. هر یک از این ابعاد نیز دارای چند مؤلفه هستند. رویکرد اندازه‌گیری این مدل سلسله‌مراتبی، تکوینی تکوینی است. بر این اساس مدل اندازه‌گیری LOCها از نوع تکوینی و رابطه بین LOC و HOC نیز از نوع تکوینی است. همچنین برای اندازه‌گیری HOC از رویکرد دومرحله‌ای به همراه مدل تکوینی استفاده شده است. ضریب مسیر بین سازه مرتبه بالاتر (HOC) و سازه مرتبه پایین‌تر (LOC) بیانگر وزن است.

جدول ۴: ارزیابی کیفیت مدل اندازه‌گیری منزلت کارکنان

سازه مکنون	منزلت کارکنان	بعد شخصی	بعد شغلی	بعد اجتماعی
تعداد شاخص	۲	۶	۲	۲
اشتراک (Communality)	۰.۶۶۵	۰.۵۵۴	۰.۷۱۴	۰.۶۸۸

همان‌طور که نتایج جدول فوق نشان می‌دهد شاخص اشتراک برای تمامی متغیرها بیشتر از ۰/۵ است؛ بنابراین، می‌توان گفت مدل اندازه‌گیری از کیفیت بالایی برخوردار است. همچنین به علت اینکه هیچ‌کدام از سازه‌ها انعکاسی نیستند، فاقد شاخص‌های AVE، آلفای کرونباخ و پایایی مرکب هستند. بر اساس یافته‌های پژوهش، وزن استاندارد تمامی شاخص‌های مربوط به منزلت کارکنان در سطح خطای ۱٪ معنادارند؛ از این رو، وزن‌های مرتبه اول تأیید می‌شود.

در مدل‌های ترکیبی، نتایج نشان داده شده در مدل اندازه‌گیری، وزن هر معرف در تشکیل سازه را نشان می‌دهد. در این جدول مجموع وزن‌ها برابر یک است؛ یعنی، مقادیر آن استاندارد است (آذر و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۲۰).

جدول ۵: وزن مرتبه اول منزلت کارکنان

سازه مکنون (LOC)	معرف	وزن استاندارد	خطای استاندارد	آماره T
منزلت کارکنان	بعد شخصی	۰.۶۲۴	۰.۰۱۸	۳۷.۷۴۴
	بعد شغلی	۰.۱۶۱	۰.۰۲	۸.۹۳۸
	بعد اجتماعی	۰.۲۱۴	۰.۰۲	۱۱.۷۱۶

به عبارت دیگر می‌توان با اطمینان ۹۹٪، ادعا کرد که بعد شخصی، با سهم ۰/۶۲۴، بعد شغلی، با سهم ۰/۱۶۱ و بعد اجتماعی، با سهم ۰/۲۱۴ به‌طور معناداری، منزلت

کارکنان بانک مهر اقتصاد را تشکیل می دهند. در معادلات ساختاری ضریب مسیر بیانگر بتای استاندارد شده در رگرسیون یا ضریب همبستگی دو سازه مکنون است. جدول زیر ضرایب مسیر بین متغیرهای پژوهش و سطح معناداری آنها را نشان می دهد.

جدول ۶: ضرایب مسیر مدل نهایی

نتیجه آزمون	آماره T	خطای استاندارد	ضریب مسیر (Path Coefficients)	متغیر وابسته	متغیر مستقل
تأیید	۳۷,۷۲۵	۰,۰۱۹	۰,۷۱۷	منزلت کارکنان	بعد شخصی
تأیید	۸,۵۵۹	۰,۰۲۰	۰,۱۷۸	منزلت کارکنان	بعد شغلی
تأیید	۱۱,۳۲۶	۰,۰۲۱	۰,۲۳۸	منزلت کارکنان	بعد اجتماعی
تأیید	۶۶,۲۸۶	۰,۰۱۱	۰,۷۴۱	جلب احترام دیگران	منزلت کارکنان
تأیید	۴۰,۰۵۲	۰,۰۱۸	۰,۷۴۵	عزت نفس	منزلت کارکنان
تأیید	۵,۴۴۳	۰,۰۲۱	۰,۱۱۸	عزت نفس	جلب احترام

در مدل سازی PLS باید مدل اندازه گیری، مدل ساختاری و تمام مدل بهینه شود. در مدل سازی معادلات ساختاری، دو شاخص برای تناسب مدل ارائه شده است: شاخص اشتراک ۱، شاخص افزونگی ۲ جدول زیر شاخص های اشتراک و افزونگی متغیرهای درونزا و معیارهای ارزیابی مدل نهایی را نشان می دهد:

جدول ۷: ارزیابی کیفی مدل نهایی

کل مدل	عزت نفس	جلب احترام	منزلت کارکنان	بعد اجتماعی	بعد شغلی	بعد شخصی	
-	۲	۱	۳	-	-	-	تعداد معرف
-	درونزا	درونزا	درونزا	برونزا	برونزا	برونزا	نوع متغیر در سازه
۰,۷۴۹	۰,۷۰۱	۰,۵۴۹	۰,۹۹۷	۰,۹۹۶	۰,۹۹۷	۰,۹۹۹	ضریب تعیین (R ²)
۰,۶۳۳	۰,۵۲۰	۰,۷۱۳	۰,۶۶۵	۰,۶۸۸	۰,۷۱۴	۰,۵۵۴	اشتراک (communality)
۰,۴۷۴	۰,۳۶۵	۰,۳۹۲	۰,۶۳۴	۰,۶۸۶	۰,۷۱۲	۰,۵۵۴	افزونگی (Redundancy)
-	۰,۳۶۲	۰,۳۸۹	۰,۶۸۲	-	-	-	ارتباط پیش بین (Q ²)

1.Community

2.Redundancy



با توجه به اینکه شاخص اشتراک برای تمام متغیرها و متوسط مشترک کل مدل بیشتر از ۰/۵۰ است، می‌توان گفت مدل‌های اندازه‌گیری از کیفیت بالایی برخوردارند. ضرایب تعیین (R^2) برای متغیرهای درون‌زای منزلت کارکنان، جلب احترام، عزت‌نفس و کل مدل، به ترتیب ۰/۹۹۷، ۰/۵۴۹، ۰/۷۰۱، و ۰/۷۴۹ است که مقادیر بالای ۰/۶۷ مطلوب است و در مورد جلب احترام نیز با توجه به اینکه از یک متغیر برون‌زا تأثیرپذیر است، مقدار متوسط یعنی بالای ۰/۳۳ قابل قبول است (آذر و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۶۷). همچنین شاخص افزونگی متغیرهای درون‌زای مدل و متوسط افزونگی کل مقادیر بالای ۰/۳۶ است که به معنای وضعیت مطلوب شاخص و کیفیت بالای مدل ساختاری متغیرها است. شاخص نیکویی برازش مدل برابر ۰/۶۸۹ است که بیانگر برازش مطلوب مدل است. همچنین با توجه به مقدار Q^2 ، و بالاتر بودن آن از ۰/۳۵ مدل پژوهش از ارتباط پیش‌بین قابل‌قبولی برخوردار است. در ادامه وضعیت هر یک از فرضیات پژوهش در جدول ۹ نشان داده شده است:

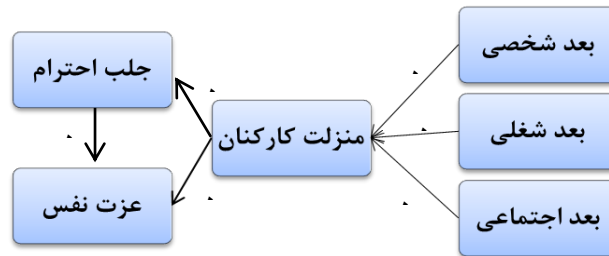
جدول ۸: نتایج آزمون فرضیات پژوهش

ردیف	فرضیه	نتیجه (در سطح معناداری ۰/۰۹۹)
۱	بعد شخصی در شکل دادن منزلت کارکنان بانک مهر اقتصاد سهم دارد.	با سهم استاندارد ۰/۶۲۴ تأیید شد.
۲	بعد شغلی در شکل دادن منزلت کارکنان بانک مهر اقتصاد سهم دارد.	با سهم استاندارد ۰/۱۶۱ تأیید شد.
۳	بعد سازمانی در شکل دادن منزلت کارکنان بانک مهر اقتصاد سهم دارد.	در سطح معناداری ۰/۰۹۹٪ تأیید نشد.
۴	بعد اجتماعی در شکل دادن منزلت کارکنان بانک مهر اقتصاد سهم دارد.	با سهم استاندارد ۰/۲۱۵ تأیید شد.
۵	منزلت کارکنان بانک مهر اقتصاد بر جلب احترام دیگران تأثیرگذار است.	با ضریب مسیر ۰/۷۴۱ تأیید شد.
۶	منزلت کارکنان بانک مهر اقتصاد بر عزت‌نفس آن‌ها تأثیرگذار است.	با ضریب مسیر ۰/۷۴۵ تأیید شد.
۷	جلب احترام بر عزت‌نفس کارکنان بانک مهر اقتصاد تأثیرگذار است.	با ضریب مسیر ۰/۱۸۸ تأیید شد.

بر اساس نتایج به دست آمده، اولویت و اهمیت عوامل مؤثر با توجه به وزن و ضرایب مسیر مدل نهایی به شرح جدول زیر است.

جدول ۹: وزن و ضرایب مسیر مدل نهایی

وزن استاندارد	شاخص	وزن استاندارد	مؤلفه	وزن استاندارد	بعد
۰,۴۸۴	میزان دارایی	۰,۱۰۳	عوامل اقتصادی	۰,۶۲۴	بعد شخصی
۰,۵۱۶	کفایت معیشتی				
۰,۸۹۲	آراستگی ظاهر	۰,۱۷۵	عوامل فیزیولوژیک		
۰,۱۰۸	سلامت جسمانی				
۰,۳۷۴	هویت‌مندی	۰,۲۳۸	عوامل اعتقادی-نگرشی		
۰,۳۲۰	دین‌داری				
۰,۳۰۶	بصیرت و ژرفاندیشی				
۰,۴۵۴	کارنامه عملکردی	۰,۱۳۲	عوامل عملکردی		
۰,۵۴۶	مسئولیت‌پذیری				
۰,۳۳۷	مهارت ارتباطی	۰,۲۱۶	عوامل مهارتی		
۰,۳۷۶	عقل معاش				
۰,۲۸۷	تخصص				
۰,۵۶۶	اخلاق حرفه‌ای	۰,۱۳۶	عوامل اخلاقی		
۰,۴۳۴	اخلاق فردی				
۰,۲۴۵	نیاز به تخصص و مهارت فنی بالا	۰,۴۳۵	پیچیدگی شغلی	۰,۱۶۱	بعد شغلی
۰,۷۵۵	نیاز به هوشمندی و خلاقیت بالا				
۰,۴۵۵	ابراز نیاز جامعه به شغل	۰,۵۶۵	اثرگذاری شغل		
۰,۵۴۵	اهمیت و فایده شغل برای جامعه				
۰,۴۴۶	استقلال فردی	۰,۳۶۱	اثرگذاری اجتماعی	۰,۲۱۵	بعد اجتماعی
۰,۵۵۴	نفوذ اجتماعی سیاسی				
۰,۴۶۹	منزلت خانوادگی				
۰,۵۳۱	منزلت دوستان و اطرافیان	۰,۶۳۹	منزلت گروه‌های وابسته		



شکل ۳: مدل نهایی منزلت کارکنان بانک مهر اقتصاد

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش که به منظور ارزیابی ابعاد منزلت و تأثیر آن بر عزت‌نفس کارکنان در بانک مهر اقتصاد با استفاده از معادلات مسیری ساختاری PLS صورت پذیرفت، ابتدا با مرور منابع و مآخذ مربوط به موضوع و مراجعه به نظر خبرگان از طریق فن دلفی، مدل پژوهش تدوین شد؛ در گام بعدی مدل اشباع شده، با استفاده از رویکرد مدل‌های سلسله‌مراتبی (HCM) برای برازش تدوین شد. با طراحی پرسشنامه بر مبنای مدل و توزیع آن در بین کارکنان بانک مهر اقتصاد، داده‌های مورد نیاز برای آزمون مدل فراهم شد. در گام بعدی، مدل پژوهش با استفاده از روش مدل‌سازی مسیری ساختاری و نرم‌افزار SmartPLS برازش شد. همچنین معیارهای پایایی و روایی مدل ارزیابی شد و بارهای عاملی (یا وزن‌های) مرتبه اول و دوم مدل پژوهش نیز بررسی شد. در ادامه با استفاده از معیارهای مرتبط مدل ساختاری و کیفیت مدل برازش شده بررسی شد. فرضیه‌های پژوهش نیز بر اساس مدل ساختاری پژوهش آزمون شد.

مفهوم منزلت کارکنان بر خلاف مفهوم پایگاه اجتماعی، وسیله‌ای برای تقسیم‌بندی و طبقه‌بندی مشاغل در کلاس‌ها و طبقات مختلف نیست، بلکه به منظور حفظ شخصیت و انسانیت و ارج نهادن به سرمایه انسانی مورد استفاده قرار می‌گیرد و به عزت‌نفس و جلب احترام دیگران منجر می‌شود. از این منظر، منزلت کارکنان با مفهوم کرامت انسانی رابطه‌ی تنگاتنگی دارد. اما از طرفی کرامت انسانی اغلب به مفاهیمی در رابطه با بزرگی روح اشخاص گره می‌خورد و شاخص‌های آن شامل عوامل اخلاقی است مانند نتایج افخمی و همکاران (۱۳۹۳) در صورتی که منزلت با عوامل مادی و اجتماعی مانند منزلت اطرافیان، منزلت سازمان و منزلت شغلی نیز در ارتباط است.

با توجه به اندازه‌های اثر نیز می‌توان این‌گونه نتیجه گرفت که مدل توانسته است بالای ۷۰ درصد از آثار قابل تبیین در مورد سازه عزت‌نفس و بیش از ۹۵ درصد از عوامل تشکیل‌دهنده منزلت کارکنان را پیش‌بینی کند. با توجه به اشکال اساسی مدل‌های سنجش پایگاه اجتماعی و عدم پاسخگویی آنان در سنجش صحیح منزلت اجتماعی افراد، پژوهش حاضر شاخص‌های خوب و نسبتاً کاملی را برای اندازه‌گیری این مفهوم، در اختیار پژوهشگران می‌گذارد.

بر اساس نتایج به دست آمده، با توجه به ضرایب استاندارد وزنی، به ترتیب بُعد شخصی با ۶۲٪، سپس بُعد اجتماعی با ۲۱٪ و در نهایت بُعد شغلی با ۱۶٪ منزلت کارکنان بانک مهر اقتصاد را تشکیل می‌دهند، اما اثرگذاری بُعد سازمانی بر منزلت در نمونه مورد بررسی معنادار نبود.

در برخی از مدل‌ها عامل اقتصادی، عامل اصلی در منزلت افراد است (مارکس، ۱۸۴۴؛ وبر، ۱۹۷۸ و بوردیو، ۱۹۸۶)، در صورتی که در این پژوهش عوامل دیگری با اهمیت بالاتر از عوامل اقتصادی مانند عوامل اعتقادی و مهارتی به عنوان عوامل تشکیل‌دهنده بعد فردی منزلت شناسایی شدند. در برخی پژوهش‌های اخیر (ونگنیپ و همکاران، ۲۰۱۳؛ نویدی و برزگر، ۱۳۸۲؛ بقایی‌سرابی، ۱۳۸۵) نیز علاوه بر بعد فردی به ابعاد اجتماعی منزلت هم توجه شده است. بنابراین، می‌توان گفت معیارهای ارزشمندی و منزلت از دیدگاه جوامع و فرهنگ‌های مختلف، متفاوت است. اثرگذاری عوامل اقتصادی در منزلت با نتایج پژوهش‌های بوردیو (۱۹۸۶)، احمدی (۱۳۸۴)، رضایی و رضائی (۱۳۸۶) حسینیان و فهیمی (۱۳۸۸) و جعفری (۱۳۹۴) همراستاست.

مؤلفه دیگر بعد فردی، عوامل فیزیولوژیک است که شامل آراستگی ظاهر و سلامت جسمانی می‌شود. پژوهش‌های ونگنیپ و همکاران (۲۰۱۳)، حسینیان و فهیمی (۱۳۸۸)، حسن‌پور و خضری (۱۳۹۵) و شایگان (۱۳۹۵) نیز مؤید این مطلب است. عوامل اعتقادی-نگرشی مهم‌ترین مؤلفه در بعد فردی است. این نتایج نیز در راستای پژوهش ونگنیپ و همکاران (۲۰۱۳)، افخمی و همکاران (۱۳۹۳) و حسن‌پور و خضری (۱۳۹۵) است. تأثیر عوامل عملکردی، با نتایج چنگ و همکاران (۲۰۱۴)، حسینیان و فهیمی (۱۳۸۸)، سالاری‌راد و صالحی (۱۳۹۱) و نژاد سلیم (۱۳۹۴) همراستاست. عوامل مهارتی به عنوان دیگر مؤلفه بعد فردی، دربردارنده مهارت ارتباطی، عقل معاش و



تخصص است که در دیگر پژوهش‌ها مانند ونگنیپ و همکاران (۲۰۱۳)، محمدی (۱۳۸۴)، نژادسلیم (۱۳۹۴) و حسن‌پور و خضری (۱۳۹۵) نیز تأیید می‌شود. اثرگذاری عوامل اخلاقی نیز در بسیاری از پژوهش‌ها مانند ونگنیپ و همکاران (۲۰۱۳)، نویدی و برزگر (۱۳۸۲)، علی‌زاده و رضایی (۱۳۸۴)، حسینیان و فهیمی (۱۳۸۸)، سالاری‌راد و صالحی (۱۳۹۱)، افخمی و همکاران (۱۳۹۳)، نژادسلیم (۱۳۹۴)، اشاره شده است. بعد دیگری که در این پژوهش مورد تأیید قرار گرفت، بعد شغلی است که منطبق بر یافته‌های چنگ و همکاران (۲۰۱۴)، میرسپاسی (۱۳۸۰)، احمدی (۱۳۸۴) و کاظمی‌پور (۱۳۸۹) است.

بعد دیگر در عوامل تشکیل دهنده منزلت کارکنان، بعد روابط اجتماعی است. مؤلفه اثرگذاری اجتماعی آن شامل دارا بودن استقلال فردی و نفوذ اجتماعی سیاسی است که با نتایج پژوهش چوشینف و همکاران (۲۰۰۲)، بیرو (۱۳۷۰) و شایگان (۱۳۹۵) هماهنگ است. مؤلفه دیگر در بعد روابط اجتماعی، منزلت گروه‌های اجتماعی وابسته است. یافته‌های لنسکی (۱۹۶۶)، پارکین (۱۹۷۹)، کلاکی و دوستدار (۱۳۸۸)، حسینیان و فهیمی (۱۳۸۸) و جعفری (۱۳۹۴) نیز مؤید همین است. تأثیر بعد سازمانی در منزلت کارکنان بانک مهر اقتصاد تأیید نشد. هرچند نتایج برخی پژوهش‌ها مانند پیسلی و همکاران (۲۰۱۸)، اسمیتس و همکاران (۲۰۰۱)، کلاکی و دوستدار (۱۳۸۸)، حسن‌پور و خضری (۱۳۹۵) حاکی از آن است که بعد سازمانی در منزلت کارکنان تأثیرگذار است.

پیشنهادها

در پایان پیشنهادهای کاربردی برای بانک مهر اقتصاد به ترتیب اولویت‌بندی عوامل مؤثر، ارائه می‌شود:

با توجه به اهمیت بالای با بعد شخصی در این پژوهش برای تقویت بعد فردی منزلت، تقویت برنامه‌های زمینه‌ساز رشد اخلاقی و روحیه معنوی و ارائه مشاوره دینی مورد نیاز، توجه بیشتر به عوامل زمینه‌ساز مانند فرهنگ سازمانی کرامت‌مدار مانند تنظیم منشور «منزلت کارکنان» با تأکید بر حفظ ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای، کمک به

تدوین برنامه توسعه فردی برای هر یک از کارکنان، برنامه‌ریزی برای کفایت معیشت کارکنان توصیه می‌شود.

با توجه به اینکه بعد اجتماعی در مرحله دوم اثرگذاری بر منزلت است، ارائه آموزش مهارت‌هایی مانند شبکه‌سازی، رفتارهای مثبت سیاسی و ارتباطات مؤثر به کارکنان، پیشنهاد می‌شود.

در بعد شغلی نیز اجرای غنی‌سازی شغلی و انجام تفویض اختیار بیشتر به مشاغل ممکن است راهکار مناسبی باشد. در انتها نیز با توجه به اینکه وزن بعد سازمانی در وضعیت فعلی منزلت کارکنان بانک مهر اقتصاد در حد چشمگیری نیست می‌توان این نتیجه را گرفت که برند سازمانی بانک مهر اقتصاد مستعد بهبود است و تقویت آن باعث افزایش منزلت کارکنانش خواهد شد. همچنین تقویت ارتباطات برون سازمانی و مردمی به همراه حفظ و ارتقای نظم اداری و انضباط سازمانی نیز پیشنهاد می‌شود.
 تشکر و قدردانی

در پایان از استادان محترمی که در این پژوهش ما را یاری کردند به ویژه جناب دکتر علی اکبر احمدی و جناب دکتر لطف الله فروزنده دهکردی و همچنین کارکنان معاونت منابع انسانی بانک مهر اقتصاد خصوصاً معاون محترم منابع انسانی وقت، آقای رضا عسگری و مهدی خداقلی، کمال تشکر و قدردانی را می‌کنیم.

منابع

- 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 (با تأکید بر نگرش اسلامی). مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۱(۳)، ۳-۲۰.
- آذر، عادل، غلامزاده، رسول و قنواتی، مهدی. (۱۳۹۱). مدل‌سازی مسیری- ساختاری در مدیریت (چاپ اول). تهران: نگاه دانش.
- آقامحمدی، داوود. (۱۳۸۵). گونه‌شناسی تهدیدات احتمالی ناشی از کاهش منزلت اجتماعی نظامیان. مدیریت نظامی، ۲۲(۷)، ۵-۲۲.
- بانک مهر اقتصاد. (۱۳۹۶). اظهارنامه داخلی منابع انسانی برای جایزه تعالی EFQM. تهران.
- بیرو، آلن. (۱۳۷۴). فرهنگ علوم اجتماعی (انگلیسی- فرانسه- فارسی) (ترجمه باقر ساروخانی). تهران: کیهان.



- 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، ۱۸(۷۲)، ۲۱-۴۰.
- حسینیان، شهمت و فهیمی، علی. (۱۳۸۸). بررسی عوامل موثر بر منزلت اجتماعی پلیس راهنمایی و رانندگی (مورد مطالعه استان اردبیل). مطالعات مدیریت ترافیک، ۴(۱۳)، ۱۱-۳۴.
- 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.
- سلگی، محمد. (۱۳۹۶). طراحی و تبیین مدل ساختاری سرمایه مناسب در صنعت بانکداری. رساله دکتری در رشته مدیریت گرایش سیستمها. دانشکده مدیریت و برنامه ریزی دانشگاه جامع امام حسین(ع).
- سلطانی، ایرج. (۱۳۸۳). روش مدیریت بر مبنای کرامت انسانی. بصیرت و تربیت اسلامی، ۱(۱)، ۱۰-۳۳.
- شایگان، فریبا (۱۳۹۵). روشهای افزایش منزلت اجتماعی سربازان از دیدگاه مردم شهر تهران. مطالعات توسعه اجتماعی ایران، ۲(۸)، ۷-۲۰.
- صالح‌نژاد، سیدعبدا...؛ درویش، حسن؛ احمدی، علی‌اکبر و فروزنده، لطف ا... (۱۳۹۷). فراترکیب مطالعات منزلت کارکنان در ایران، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۳۲(۱۰)، ۱-۲۵.
- صالح‌نژادامرئی، سیدعبدا...؛ درویش، حسن؛ احمدی، سیدعلی‌اکبر و فروزنده، لطف‌ا... (۱۳۹۷). تبیین ابعاد منزلت کارکنان مبتنی بر دیدگاه‌های مقام معظم رهبریمدظله العالی، مدیریت اسلامی، ۲۲(۲۶): ۴۱-۶۴.
- صانعی‌پور، محمود. (۱۳۷۶). طرحی نو در مدیریت منابع انسانی: کرامت انسانی(۱). تدبیر، ۷۴(۷۴)، ۲۷-۲۹.
- طیبی‌نیا، موسی. (۱۳۹۳). بررسی عوامل جامعه‌شناختی مرتبط با منزلت اجتماعی معلمان زن. پژوهش‌های جامعه‌شناسی معاصر، ۳(۴)، ۱۴۱-۱۶۸.

- عزیززاده، ابراهیم و رضایی، علی محمد. (۱۳۸۸). بررسی منزلت اجتماعی حرفه معلمی (دبیر دبیرستان و آموزگار دبستان) و تغییرات آن در طول سه دهه گذشته. نوآوری های آموزشی، ۸(۱)، ۷-۲۶.
- فیض، داود؛ شرفی، وحید و شول، حسین. (۱۳۹۵). رابطه بین منزلت شغلی و زیر کاردرروی: بررسی نقش بی تفاوتی سازمانی. پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، ۲۳(۶)، ۱۰۷-۱۲۸.
- کاظمی‌پور، شهلا. (۱۳۸۹). نگرش مردم درباره منزلت مشاغل در ایران و ارزیابی میزان ارتباط آن با ویژگی‌های اجتماعی اقتصادی افراد. کار و جامعه، ۱۲۸، ۴۳-۴۴.
- کلاکی، حسن و دوستدار، رضا. (۱۳۸۸). بررسی منزلت شغلی و اجتماعی پلیس ایران و عوامل مؤثر بر آن. پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۴.
- معمارباشی‌اول، مژگان؛ صبری‌نظرزاده، راشین و عبدخدائی، محمدسعید. (۱۳۹۱). رابطه احساس انسجام و عزت‌نفس با عملکرد شغلی. مشاوره شغلی و سازمانی، ۴، ۶۶-۷۸.
- میرسپاسی، ناصر. (۱۳۸۰). رویکردی جامعه شناختی: نقش منزلت اجتماعی سازمان‌ها و پرسنل نظامی در تقویت اقتدار ملی. مطالعات دفاعی استراتژیک، ۱۱(۳)، ۱۸-۳۶.
- نژاد سلیم، عادل. (۱۳۹۴). کرامت انسانی و سازمان. تهران: مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.
- نویدی، احد و برزگر، محمود. (۱۳۸۲). راههای ارتقاء منزلت اجتماعی معلمان. تعلیم و تربیت، ۱(۱۹)، ۵۵-۱۰۰.
- Becker, J. M., Klein, K., & Wetzels, M. (2012). Hierarchical latent variable models in PLS-SEM: guidelines for using reflective-formative type models. *Long Range Planning*, 45(5-6), 359-394.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital (English version). *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, 241-258.
- Britannica (Ed.). (2015). *encyclopedia of britannica: Encyclopaedia Britannica, Incorporated*.
- Cheng, J. T; Tracy, J. L.; Anderson, C. (2014). *The Psychology of Social Status*. New York, NY: Springer New York.
- Chochinov, H. M; Hack, T; McClement, S; Kristjanson, L; & Harlos, M. (2002). Dignity in the terminally ill: a developing empirical model. *Social Science & Medicine*, 54(3), 433-443.
- Davis, K., & Wilbert E. M. (1945). Some principles of stratification. *American sociological review*, 10(2), 242-249.
- Dessler, G. (2013). *Human resource management (13th ed.)*. Boston: Prentice Hall.

- Durkheim, E. (1982). The division of labor in society In *Inequality* (pp. 55-64). Routledge.
- 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*, 71(12), 2100–2107.
- Gurtoo, A.(2019) Occupational Prestige and Informal Work: Women Domestic Workers in India. *Workers and Margins*, 193–213. Springer
- Herzberg, F. (1987). Workers' needs: The same around the world. *Industry week*, 21(9), 29–30.
- Kim, S., Sunny, H., Hyeyoung, M., Bee-Lia C., and Heesup H. (2019). Experience, brand prestige, perceived value (functional, hedonic, social, and financial), and loyalty among GROCERANT customers. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 169–77.
- Korman, A. K. (1970). Toward an hypothesis of work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 54, 31–41.
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel psychology*, 28(4), 563-575.
- Lenski, G. E. (1966). *Power and privilege* (Vol. 96): McGraw-Hill New York.
- Marx, K. (1844). *The economic and philosophical manuscripts*.
- Maslow, A. H.; Frager, R.; & Fadiman, J. (1970). *Motivation and personality* (Vol. 2). Harper & Row New York.
- Parkin, F. (1979). *The marxist theory of class: a bourgeois critique*. London: Tavistock.
- Peasley, M. C; Coleman, J. T; & Royne, M. B.(2018). Charitable motivations: the role of prestige and identification. *The Service Industries Journal*, 38(5-6), 265-281.
- Pelham, B. W., & William B. S. (1989). From self-conceptions to self-worth: On the sources and structure of global self-esteem. *Journal of personality and social psychology*, 57(4), 672.
- 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.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L., Dunham, R. B. (1989). Organization-based self-esteem: Construct definition,

measurement, and validation. *Academy of Management journal*, 32(3), 622-648.

- 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, 83-101 .
- Rosenberg, M. (1965). Rosenberg self-esteem scale(RSE). *Acceptance and Commitment Therapy. Measures Package*, 61, 52.
- Shavelson, R. J., Hubner, J. J., Stanton, G. C. (1976). Self-concept: Validation of construct interpretations. *Review of Educational Research*, 46(3), 407-441.
- Smidts, A., Ad Th H. P., and Cees BM V. R. (2001). The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification. *Academy of Management journal*, 44(5), 1051-1062.
- Story, V., Hurdley, L., Smith, G., & Saker, J. (2000). Methodological and practical implications of the Delphi technique in marketing decision-making: A re-assessment. *The Marketing Review*, 1(4), 487-504.
- Teddlie, C., & Tashakkori, A. (2009). *Foundations of mixed methods research: Integrating quantitative and qualitative techniques in the social and behavioral sciences*. London: Sage.
- 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 G., Isis E., Pasman, H., Roeline 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), 1080-1089 .
- Veblen, T. (1899). *The theory of the leisure class: An economic study in the evolution of institutions*. Macmillan.
- 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, M. (1978). Economy and society: An outline of interpretive sociology (Vol. 1).
- Weiss, Y., & Fershtman, C. (1998). Social status and economic performance: A survey. *European Economic Review*, 42(3), 801–820.
- Williams, P. L., Webb, C. (1994). The Delphi technique: a methodological discussion. *Journal of advanced nursing*, 19(1), 180-186.
- Xu, W. and Ann L. (1992). Gender and race effects on occupational prestige, segregation, and earnings. *Gender & Society*, 6(3), 376-392.