



Original Article (Qualitative)

Leveling the themes of the employee status model with an interpretive structural approach

Afshin Siamaki¹, Rostam Pourrashidi² , Mehdi Mohammad Bagheri¹, Hamid Reza Mollaei¹ 

1- Department of Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.

2- Department of Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.

Receive:

01 November 2025

Revise:

13 January 2026

Accept:

09 February 2026

Keywords:

Employee status,
Social status,
Organizational
justice,
Human resource
planning,
Systematic
participation

Abstract

The aim of the present study is to level the themes of the employee status model with an interpretive structural approach. The research method is fundamental-applicable in terms of its purpose, and qualitative in terms of its implementation method. The statistical population of this study included 10 university professors, experts in the field of human resources, and senior managers of the General Directorate of Prisons who were selected through a purposeful theoretical sampling method. In order to level the themes, the interpretive structural modeling (ISM) and MICMAC methods were used. The results showed that the themes of "cohesion and existence of effective relationships", "respect and appreciation for employees" and "human resource planning" were placed at the first level. In other words, the aforementioned themes receive the greatest influence compared with the other themes of the study. At the second level of the model, five themes are included: "alignment of individual and organizational goals", "job autonomy", "improvement of social status", "career advancement path", and "systematic participation of employees in decision-making". The themes at the second level influence the themes at the first level and are influenced by the themes at the third level. At the third level, the theme is "organizational justice" and at the fourth level, the theme is "individual status of employees", which has the greatest impact on the themes at the lower levels.

Please cite this article as (APA): Siamaki, A, Pourrashidi, R, Mohammad Bagheri, M and Mollaei, H R. (2026). Leveling the themes of the employee status model with an interpretive structural approach. *Management and Educational Perspective*, 8(2), 259-276.



<https://doi.org/10.22034/jmep.2026.569957.1619>



Authors retain the copyright and full publishing rights.
Published by Research Center of Resource Management Studies and Knowledge-Based Business. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Publisher: Research Center of Resource Management Studies and Knowledge-Based Business

Corresponding Author: Rostam Pourrashidi

Email: pourrashidi@iauk.ac.ir

Extended Abstract

Introduction

It is the need within the individual that compels him to act and work. Among the essential human needs, which have a major impact on the psyche and subsequently on human performance if not satisfied, is the need for respect, the main source of which is status. If a person has status, he achieves the result of self-respect and seeing respect from others, both of which are high-level needs of human needs (Salehi Nezhad Emrei et al., 2018). Also, if people achieve self-esteem, their performance is also affected and they achieve progress in various dimensions. Correctly identifying the dimensions affecting the status of individuals can help them achieve self-esteem, because if it is not satisfied, it leads to consequences such as frustration, depression, and ultimately his complete destruction. From an organizational perspective, one of the dimensions of job satisfaction is the prestige or status of employees, and if it is inappropriate, it causes a decrease in job satisfaction and other individual and organizational problems (Gurtoo, 2019). Also, today, human societies have come to the conclusion that society, or organizations on a smaller scale, cannot be managed only with laws and regulations, but they need another tool in addition to them, which is called employee dignity. Paying attention to preserving the human dignity of individuals in the organization and protecting their dignity are among the new thoughts that have been raised about paying attention to human values in the organization (Kim et al., 2019). Human dignity is an issue that various religions and schools of thought, including philosophical, anthropological, psychological, legal, and political, have addressed and emphasized its importance, and today, in various speeches and writings related to human rights, the status and value of man and his dignity have been referred to (Salehi, 2022). The issue of preserving human dignity is an issue that has been stipulated in the Constitution and other laws of the country, and it is necessary to observe it in various aspects of public administration (Mirgol et al., 2019). Various articles of the Universal Declaration of Human Rights also emphasize the dignity and worth of the human person and the equality of all human beings in the enjoyment of fundamental human rights and freedoms, regardless of race, color, language, belief, religion, social status, birth, ethnicity, etc. (Bahrami et al., 2020). The main question of the research is as follows: How is the hierarchy of the contents of the employee status model with an interpretative structural approach?

Theoretical Framework

Job Status

Job Status is the employees' perception of how the outside world sees their organization and their job. Most people tend to work in organizations that have socially valuable features. In this regard, employees receive various messages from the environment outside the organization, which can create a thought and belief in them about how the external environment of the organization sees them. Regardless of whether this belief or thinking is true or not, it can affect how employees interact with the organization, this phenomenon is called perceived external prestige or prestige (Soleimani et al., 2020).

Elmi Hoseini et al. (2025) examined the process pattern of reducing organizational anti-citizenship behavior with the approach of explaining employee status in government organizations. Based on the research findings, causal conditions were composed of 2 main categories and 11 subcategories. The main categories include organizational factors and individual factors. Strategies were identified and confirmed with three categories (organizational actions, human resource actions, and individual actions), contextual conditions (management weaknesses, job factors, legal factors, and political factors),



intervening factors (environmental-administrative factors, and family factors), and consequences (job consequences, individual consequences, and organizational consequences). Rezaei et al. (2022) investigated the assessment of speaker politeness and unequal and equal social status in the university environment with respect to the gender variable. The results of this study showed that the amount of politeness used by female and male students is affected by the social status of the conversational audience, and as the social status of the audience decreases, the use of politeness towards them also decreases. Comparing the amount of politeness used by girls and boys showed that girls and boys use almost the same amount of politeness towards their audiences. In single-sex interactions, there was no significant difference between the use of politeness between girls and boys, but both groups were more polite when dealing with boys.

Research Methodology

The research method is fundamental-applicable in terms of its purpose, and qualitative in terms of its implementation method. The statistical population of this study included 10 university professors, experts in the field of human resources, and senior managers of the General Directorate of Prisons, who were selected using a purposive sampling method.

Research findings

In order to level the themes, the interpretive structural modeling (ISM) and MICMAC methods were used. The results showed that at the first level, the themes of "coherence and existence of effective relationships", "respect and appreciation of employees" and "human resource planning" were placed. In other words, the aforementioned themes are most influenced by other research themes. At the second level of the model, five themes of "alignment of individual and organizational goals", "job independence", "improvement of social status", "career advancement path", and "systematic participation of employees in decision-making" were placed. The themes placed at the second level affected the themes of the first level and were influenced by the themes of the third level. At the third level, the theme of "organizational justice" and at the fourth level, the theme of "individual status of employees" were placed, which had the greatest impact on the themes of the lower level.

Conclusion

The present study was conducted with the aim of leveling the themes of the employee status model with an interpretive structural approach. The results of this finding are consistent with the results of research by Elmi Hoseini et al. (2025), Rezaei et al. (2022), Moladoost & Najafi (2022), Nosratzahi et al. (2021), Mohamadi & Tajik Esmaeili (2021), Boudlaie et al. (2021), Mollaei et al. (2021), Bahrami et al. (2020), Falsafi et al. (2020), Benjamin & Kristen (2019). Boudlaie et al. (2021) showed that the eight key areas identified are (1) short-term versus long-term relationships. (2) the interaction between employees and the business environment of an organization. (3) the multiplicity of success criteria; (4) the promotion of employee well-being, health, and livelihood; (5) employee empowerment; (6) employee spiritual management; (7) employee performance management and development, and (8) development and organizational culture based on customer orientation.

According to the results of the research, the following suggestions were made:

-It is suggested to the managers of the General Directorate of Prisons of Lorestan Province to pay more attention to matters in order to develop job independence, individual status of employees, improve social status, cohesion and existence of effective relationships, career advancement path, respect and appreciation of employees, systematic participation of employees in decision-making, organizational justice, and human resource planning.



-It is suggested to the managers of the General Directorate of Prisons of Lorestan Province to have more attention to matters in order to have a dynamic organization, functional order of the organization, resolve the organization's budget problems, manage organizational conflict, implement motivational and effective leadership, administrative health of the organization, approve diversity management laws, avoid politicization of the organization, avoid personal bias, try to solve the problems of the families of prisoners, accept and manage differences, avoid prejudice and stereotyping, and prepare the ground for the growth of employees.

علمی پژوهشی (کیفی)

سطح‌بندی مضامین الگوی منزلت کارکنان با رویکرد ساختاری تفسیری

افشین سیامکی، رستم پوررشیدی^{ID}، مهدی محمدباقری، حمید رضا ملائی^{ID}

گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

چکیده

هدف پژوهش حاضر سطح‌بندی مضامین الگوی منزلت کارکنان با رویکرد ساختاری تفسیری می‌باشد. روش پژوهش با توجه به هدف آن، بنیادی - کاربردی و از حیث شیوه اجرا، کیفی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل ۱۰ نفر از اساتید دانشگاه، صاحب‌نظران در زمینه منابع انسانی و مدیران ارشد اداره کل زندانها که به روش نمونه‌گیری، نظری که به‌صورت هدفمند می‌باشد، انتخاب شدند. به‌منظور سطح‌بندی مضامین از روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری (ISM) و میک مک (MICMAC) استفاده شد. نتایج نشان داد که در سطح اول، مضامین «انسجام و وجود روابط مؤثر»، «احترام و قدردانی از کارکنان» و «برنامه‌ریزی منابع انسانی» قرار گرفته‌اند. به عبارتی مضامین مذکور بیشترین تأثیر را از سایر مضامین پژوهش می‌پذیرند. در سطح دوم مدل، پنج مضمون «همراستایی اهداف فردی و سازمانی»، «استقلال شغلی»، «بهبود منزلت اجتماعی»، «مسیر پیشرفت شغلی» و «مشارکت نظام‌مند کارکنان در تصمیم‌سازی‌ها» قرار گرفته‌اند. مضامین قرار گرفته در سطح دوم بر مضامین سطح اول تأثیر گذاشته و از مضامین سطح سوم تأثیر می‌پذیرند. در سطح سوم مضمون «عدالت سازمانی» و در سطح چهارم نیز مضمون «منزلت فردی کارکنان» قرار گرفته است که بیشترین تأثیر را بر مضمون‌های سطح پایین‌تر دارد.

تاریخ دریافت:

۱۰ آبان ۱۴۰۴

تاریخ بازنگری:

۲۳ دی ۱۴۰۴

تاریخ پذیرش:

۲۰ بهمن ۱۴۰۴

کلید واژه‌ها:

منزلت کارکنان،
منزلت اجتماعی،
عدالت سازمانی،
برنامه‌ریزی منابع انسانی،
مشارکت نظام‌مند

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): سیامکی، افشین، پوررشیدی، رستم، محمدباقری، مهدی و ملائی، حمید رضا. (۱۴۰۵). سطح‌بندی مضامین الگوی منزلت کارکنان با رویکرد ساختاری تفسیری. فصلنامه مدیریت و چشم‌انداز آموزش، ۸(۲)، ۲۵۹-۲۷۶.

<https://doi.org/10.22034/jmep.2026.569957.1619>

Authors retain the copyright and full publishing rights.

Published by Research Center of Resource Management Studies and Knowledge-Based Business. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

ناشر: مرکز پژوهشی مطالعات مدیریت منابع و کسب و کار دانش محور

نویسنده مسئول: رستم پوررشیدی

ایمیل: pourrashidi@iauk.ac.ir

مقدمه

نیاز در درون فرد است که او را به فعالیت و کار وامی‌دارد. از جمله نیازهای ضروری انسان، که در صورت ارضا نشدن بر روان و در پی آن بر عملکرد آدمی تأثیر عمده‌ای می‌گذارد، نیاز به احترام است، که منشأ اصلی آن منزلت است و انسان در صورت داشتن منزلت به نتیجه یعنی احترام به خود (عزت نفس) و دیدن احترام از سوی دیگران دست می‌یابد که هر دو از نیازهای سطح بالای حرم نیازهای انسانی است (Salehi Nezhad Emrei et al, 2018) همچنین در صورت دستیابی افراد به عزت نفس، عملکرد آنها نیز تحت تأثیر قرار می‌گیرد و آنان در ابعاد مختلفی به پیشرفت دست می‌یابند، شناسایی صحیح ابعاد اثرگذار بر منزلت افراد می‌تواند به آنها در دست‌یابی به عزت نفس یاری کند چرا که در صورت عدم ارضای آن پیامدهایی مانند سرخوردگی، افسردگی و نهایتاً نابودی کامل او را در پی دارد و با نگاه سازمانی به این موضوع، یکی از ابعاد رضایت شغلی، پرستیژ یا منزلت کارکنان است و در صورتیکه نامناسب باشد موجب کاهش رضایت شغلی و در پی آن مشکلات دیگر فردی و سازمانی می‌شود (Gurtoo, 2019). همچنین امروزه جوامع بشری به این نتیجه دست یافته‌اند که فقط با قوانین و مقررات نمی‌توان جامعه، یا در مقیاس کوچکتر سازمان‌ها را اداره کرد بلکه در کنار آنها به ابزار دیگری نیاز دارند که منزلت کارکنان نام دارد، توجه به حفظ منزلت انسانی افراد در سازمان و صیانت از کرامت آنها از جمله تفکرات نوینی است که در باب توجه به ارزش‌های انسان در سازمان مطرح نموده است (Kim et al, 2019). منزلت انسانی موضوعی است که ادیان و مکتب‌های گوناگون اعم از فلسفی، انسان‌شناسی، روانشناختی، حقوقی و سیاسی بدان پرداخته و بر اهمیت آن تأکید کرده‌اند و امروزه در گفتار و نوشتارهای گوناگون مربوط به حقوق بشر به جایگاه و ارزش انسان و کرامت آن اشاره شده است (Salehi, 2022). منزلت انسانی شبیه یک سپر حفاظتی است که دارای ارزش انسانی و الهی بالایی می‌باشد شد. و توجه به این سپر حفاظتی یکی از بزرگترین و سنگین‌ترین مسئولیت‌های مسلمانان در جامعه اسلامی است (Falsafi et al, 2020). منزلت انسانی، نقش حیاتی در حفظ نظم اجتماعی ایفا می‌کند و جامعه بشری نیازمند نظامی است که برای حفظ روابط افراد و هدایت آنها جهت رسیدن به کمال می‌تواند کمک‌کننده باشد. یک راه برای انجام این کار تقویت منزلت و کرامت افراد و شناخت ارزش‌هایشان است که سازمان‌ها را از چالش‌ها و مشکلات پیش رو رهایی می‌بخشد که سازمان‌ها و اقدامات تأمینی و تربیتی کشور از این قانده مستثنی نیست (Moladoost & Najafi, 2021). موضوع حفظ منزلت انسانی از جمله مواردی است که در قانون اساسی و دیگر قوانین کشور به آن تصریح شده، و لازم است در شئون مختلف مدیریت دولتی رعایت شود (Mirgol et al, 2019). در مواد مختلف اعلامیه جهانی حقوق بشر نیز بر کرامت و منزلت انسانی و برابری انسان‌ها در برخورداری از حقوق و آزادی‌های اساسی انسانی، صرف نظر از نژاد، رنگ، زبان، عقیده، دین، موقعیت اجتماعی، منشأ تولد، قومیت و غیره تصریح شده است (Bahrami et al, 2020). همچنین از جمله سیاست‌ها و قوانین داخلی دیگری که در آن به اهمیت کرامت انسانی و منزلت افراد اشاره شده است می‌توان به اصول ۲۲، ۳۹، ۱۹، ۲ و ۴۷ قانون اساسی، و ماده ۱ و ۸ سیاست‌های کلی نظام اداری و ماده ۱۹۵ و ۲۰۰ قانون پنجم تعالی کشور و مواد ۴، ۶ و ۷ برنامه اصلاحات در نظام اداری کشور، مواد ۳۶ و ۱۱۴ قانون مدیریت خدمات کشوری و ماده ۶ قانون کار جمهوری اسلامی ایران اشاره کرد، به عنوان نمونه در سیاست‌های کلی نظام اداری، ماده ۱ به نهادهای فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌ها و کرامت انسانی و ارج نهادن به سرمایه‌های انسانی و اجتماعی و ماده ۸ آن به بازنشستگان و مستمری بگیران و بهره‌گیری از نظر و تجربه

مفید آنان اشاره دارد (Faiz et al, 2016). نظر به اینکه در اسناد بالادستی و این قوانین، توجه به موضوع منزلت کارکنان، بالاخص کارکنانی که با نظم و امنیت، در سازمان زندان‌ها و اقدامات تأمینی و تربیتی کشور که هر روزه با انبوهی از افراد بزهکار و بعضاً مجرمان خطرناک سروکار دارند از الزامات قانونی است (Kazemi Jouybari, 2020). در همین راستا سؤال اصلی پژوهش به این صورت مطرح می‌شود: سطح‌بندی مضامین الگوی منزلت کارکنان با رویکرد ساختاری تفسیری چگونه می‌باشد؟

ادبیات نظری

منزلت شغلی

واژه منزلت در فرهنگ فارسی عمید، به معنای جاه و مقام، قدر و مرتبه و رتبه آمده است. همچنین دهخدا، منزلت را «مقام»، «درجه»، «مرتبت»، «رتبه»، «قدر»، «ارج» و «حرمت» معنا نموده است. دایره المعارف 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 سلسله مراتب اجتماعی، بر پایه احترام یا اعتبار کسب می‌کند از سال ۱۹۷۰ تعریف منزلت شغلی مورد توجه قرار گرفت (Ahmed et al, 2023). به طوری که (Goldarp & Hop, 1972) منزلت را شکل خاصی از قدرت و مزیت اجتماعی که با تصدی یک نقش یا عضویت در یک مجموعه به دست می‌آید، تعریف کردند. از دیدگاه جامعه‌شناسی این اصطلاح به عنوان رتبه، پایگاه و موقعیت اجتماعی اشخاص، گروه‌ها و سازمان‌ها در مقایسه با یکدیگر به کار می‌رود (Chekani, 2022). در تعریفی دیگر پایگاه یا منزلت شغلی «مقام و منزلتی است که یک شخص در ساختار اجتماعی به اعتبار و ارزیابی جامعه احراز می‌کند. (Fuji Shiro & Kho & Gong, 2010) بیان کرده‌اند که منزلت شغلی نشان دهنده موقعیت اجتماعی ارائه شده توسط یک شغل یا حرفه خاص است (Haddadi et al, 2022). از نظر (Kang & Stewart & Kim, 2011) منزلت شغلی عبارت است از ادراک کارکنان از اینکه دنیای بیرون، سازمان و شغل آنها را چگونه می‌بینند بیشتر مردم تمایل دارند در سازمان‌هایی کار کنند که دارای ویژگی‌های ارزشمند اجتماعی است، در این راستا کارکنان پیام‌های گوناگونی را از محیط خارج سازمان دریافت می‌کنند که این پیام‌ها می‌تواند یک تفکر و عقیده‌ای را در آنها ایجاد کند مبنی بر اینکه محیط بیرونی سازمان آنها را چگونه می‌بیند. صرف نظر از اینکه این عقیده یا تفکر درست باشد یا نباشد، می‌تواند بر چگونگی تعامل کارکنان با سازمان تأثیر بگذارد، این پدیده را منزلت یا پرستیژ تصور شده خارجی می‌نامند (Soleimani et al, 2020). (Nikgozar, 1992) منزلت شغلی یا پایگاه اجتماعی را ارزشی می‌داند که جامعه برای یک نقش اجتماعی قائل است. منزلت شغلی تعیین کننده رفتار متقابل و انتظارات جامعه از شاغلان است و باعث شکل‌گیری تعاملات اجتماعی نیز می‌شود کسانی که به موقعیت‌های حساس و با ارزش اجتماعی یا به تعبیری منزلت شغلی بالا به لحاظ انجام وظایف با مهارت‌ها و توانایی‌های استثنایی دست می‌یابند، معمولاً از امتیازها و شأن اجتماعی بالاتری نیز برخوردار می‌گردند (Mertz et al, 2023). از آن جایی که نقش اجتماعی افراد در جامعه متفاوت است، برای مثال نقش یک راننده، آموزگار، دبیر، استاد دانشگاه، دهقان و پزشک با هم فرق دارد، منزلت شغلی آنها نیز متفاوت است و باید بگوییم که شاخص‌های متعددی برای اندازه‌گیری منزلت شغلی وجود دارد، مانند موقعیت اجتماعی-اقتصادی، قدرت تصمیم‌گیری، مدرک تحصیلی، ارزش افزوده به جامعه، ابتکار و استقلال، سبک کار، سطح

مسئولیت، توانایی، استقلال شخصی، سطح هوش مورد نیاز، کمبود کارکنان واجد شرایط ملوین تأمین، منزلت را ارزشی می‌داند که یک جمع (جامعه، گروه یا سازمان) برای یک نقش اجتماعی قائل است و یا مقام فرد یا گروه باتوجه 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 (Hakkak et al, 2022)

پیشینه پژوهش

(Elmi Hoseini et al, 2025) به بررسی الگوی فرآیند کاهش رفتار ضد شهروندی سازمانی با رویکرد تبیین منزلت کارکنان در سازمان‌های دولتی پرداختند. براساس یافته‌های پژوهش شرایط علی از ۲ مقوله اصلی و ۱۱ زیرمقوله‌ها تشکیل شدند مقوله‌های اصلی شامل عوامل سازمانی و عوامل فردی می‌باشد. راهبردها با سه مقوله (اقدامات سازمانی، اقدامات منابع انسانی و اقدامات فردی)، شرایط زمینه‌ای (ضعف‌های مدیریتی، عوامل شغلی، عوامل مرتبط با قوانین و عوامل سیاسی) عوامل مداخله‌گر (عوامل محیطی- اداری و عوامل خانوادگی) پیامدها (پیامدهای شغلی، پیامدهای فردی و پیامدهای سازمانی) شناسایی و تأیید شدند.

(Rezaei et al, 2022) به بررسی ارزیابی ادب‌گوینده و منزلت اجتماعی نابرابر و برابر در محیط دانشگاهی با توجه به متغیر جنسیت پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد میزان ادب مورد استفاده دختران و پسران دانشجوی تحت تأثیر جایگاه اجتماعی مخاطب گفت‌وگو قرار داشته و با تنزل جایگاه اجتماعی مخاطب، استفاده از ادب نیز در برابر آن‌ها کاهش می‌یابد. مقایسه میزان بهره‌گیری دختران و پسران از ادب نشان داد که دختران و پسران از میزان ادب تقریباً یکسانی در برابر مخاطب‌ها بهره می‌گیرند. در تعاملات تک‌جنسیتی، تفاوت چندانی بین کاربرد میزان ادب در بین دختران و پسران وجود نداشت، ولی هر دو گروه در برخورد با پسران مودب‌تر بودند.

(Moladoost & Najafi, 2022) به بررسی عوامل و راهکارهای مؤثر بر ارتقاء شأن و منزلت کارکنان وظیفه در سازمان‌های نظامی پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد در سطح یگان ۸۸، ۷۱ و ۶۲ به ترتیب با فراوانی «خدمت هدفمند» و «بومی سازی خدمت سربازی، بهبود شرایط خدمت» در سطح ارتش ۹۸، ۷۹ و ۴۰ و به ترتیب با فراوانی «افزایش رضایت مندی سربازان» و «ارتقاء جایگاه خدمت سربازی» در خارج از سازمان ۳۰ و ۲۶ مؤثر هستند.

(Nosratzahi et al, 2021) به بررسی طراحی مدل مدیریت منزلت کرامت انسانی براساس آموزه‌های اسلامی پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد رویکرد منزلت و کرامت به کارگیری اسلامی شامل ۲۱ کد محوری بود. اینکدهای محوری شناسایی شده در هفت کد منتخب وجود دسته بندی شدند قانون مداری، جبران خدمات، عدالت، انتخاب شایسته، مسئولیت اجتماعی، ایجاد اعتماد و تصمیم‌گیری مشارکتی.

(Mohamadi & tajik esmaeili, 2021) به بررسی عملکرد صداوسیما در خصوص انعکاس منزلت اجتماعی خانواده شهدای نزاجا پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد عملکرد صداوسیما در انعکاس منزلت اجتماعی خانواده شهدای نزاجا (با ضریب همبستگی ۰.۹۸۸) رابطه معناداری وجود دارد.

(Boudlaie et al, 2021) به بررسی کیفی منزلت کرامت انسانی با شناسایی عوامل مؤثر بر آن و پیامدهای آن بر کارکنان (مطالعه موردی: کارکنان آژانس‌های بیمه جزیره کیش) پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد هشت حوزه

کلیدی شناسایی شده عبارتند از (۱) روابط کوتاه مدت در مقابل روابط بلند مدت. (۲) رابطه متقابل بین کارکنان و محیط کسب و کار یک سازمان. (۳) تعدد معیارهای موفقیت؛ (۴) ارتقاء رفاه، سلامت و معیشت کارکنان؛ (۵) توانمندسازی کارکنان؛ (۶) مدیریت معنوی کارکنان؛ (۷) مدیریت عملکرد و توسعه کارکنان. و (۸) توسعه و فرهنگ سازمانی مبتنی بر مشتری مداری. موضوع توانمندسازی کارکنان در سازمان نشان می‌دهد که باید به کارکنان مسئولیت و اختیار داد تا بتوانند در مورد وظایف خاص خود تصمیم بگیرند. عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان در این موضوع مشخص می‌شود. به منظور حفظ کرامت انسانی کارکنان، آن‌ها باید قابلیت‌های لازم را برای انجام فعالیت‌های کاری خود داشته باشند تا از انتقاد شغلی خودداری کنند. باید با تشویق و ترفیع از آنها حمایت کرد و کرامت انسانی آنها را حفظ کرد. از شاخص‌های توانمندسازی کارکنان می‌توان به مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و پرداخت به موقع حقوق اشاره کرد. همچنین کارکنان با ایجاد فرهنگ سازمانی مشتری مدار با رضایت مشتری کارکنان، حس بهتری نسبت به انجام کار خود دارند. همچنین کرامت انسانی کارکنان را در خارج از سازمان حفظ می‌کند. مشتریان متقابلاً به کارکنانی که به آنها احترام می‌گذارند احترام می‌گذارند و در نتیجه کرامت انسانی کارکنان را حفظ می‌کنند. شاخص‌های شناسایی شده در این تحقیق شامل عدم برخورد شخصی با مسائل، مسئولیت اجتماعی شرکت، مسئولیت‌پذیری، اصول اخلاقی و خدمت به مردم است.

(Mollaei et al, 2021) به بررسی طراحی مدل برندسازی شخصی برای کارکنان با یک تاکید بر آموزش سازمانی: مورد کارکنان اداری قوه قضائیه جمهوری اسلامی ایران پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد با توجه به مدل مفهومی، شخصی برندسازی پدیده محوری در مدل بود، در حالی که ارتباط مؤثر، حرفه‌ای، پویایی‌های فردی، تفکر خلاق، رفتار اخلاقی و ویژگی‌های فردی علت بودند شرایط، فرهنگ سازمانی و اقلیم و عوامل محیطی عوامل زمینه‌ای بودند. مذاکرات سازنده، سیستم جبران خدمات، مهارت ادراکی و منابع انسانی سیستم مدیریت شرایط مداخله گر، مدیریت دانش، حفظ انسان بود.

(Bahrami et al, 2020) به بررسی جامعه شناختی عوامل مؤثر بر منزلت اجتماعی معلمان پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد بین تحصیلات، کارکردی بودن نظام آموزشی، سطح امکانات اقتصادی و رفاهی معلمان، توسعه مهارت‌های حرفه‌ای معلمان، شیوه جذب و گزینش تربیت معلم، میزان عضویت و مشارکت در تشکلهای صنفی و سیاسی معلمان و منزلت اجتماعی معلمان رابطه معناداری وجود دارد و متغیرهای ذکر شده بر منزلت اجتماعی تأثیر گذار بوده اند. هم چنین بین جنسیت و منزلت اجتماعی معلمان تفاوت معناداری وجود ندارد.

(Falsafi et al, 2020) به بررسی مدلی از منزلت و کرامت انسانی برای سازمان‌های دولتی ایران با استفاده از متاستیز پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد بین ابعاد، عناصر و شاخص‌های مدل منزلت کرامت انسانی رابطه برقرار است.

(Benjamin & Kristen, 2019) به بررسی توسعه و اعتبار سنجی مقیاس منزلت و کرامت محل کار پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد ۱۸ کد اولیه در مورد منزلت کاری مشخص شد. روابط پیش بینی کننده بین ویژگی‌های محل کار (به عنوان مثال، کار کثیف، نارسایی درآمد) و منزلت. اعتبار شأن محل کار برای به حساب آوردن اختلاف در مشارکت کارکنان، فرسودگی شغلی، و نیت جابجایی بالاتر و فراتر از اثرات توضیحی احترام سازمانی و کار بین تمامی این متغیرها روابط معنی داری نیز برقرار بود.

روش‌شناسی تحقیق

روش پژوهش با توجه به هدف آن، توسعه‌ای-کاربردی و از حیث شیوه اجرا، کیفی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۰ نفر از اساتید دانشگاه، صاحب‌نظران در زمینه منابع انسانی و مدیران ارشد اداره کل زندانها می‌باشد؛ که اطلاعات موردنیاز پژوهش را در اختیار داشتند. ویژگی‌های خبرگان پژوهش شامل موارد زیر می‌باشد: تجربه کاری خبرگان با حوزه فعالیتی منابع انسانی و منزلت کارکنان؛ وجود خبرگانی از سمت‌های مدیریت ارشد اداره کل زندانها؛ وجود خبرگان دانشگاهی و دارای تحصیلات آکادمیک مرتبط در برابر خبرگان حرفه‌ای؛ تسلط نظری، تجربه عملی، تمایل و توانایی مشارکت در پژوهش و دسترس. نمونه‌گیری جامعه آماری، نمونه‌گیری نظری است که به‌صورت هدفمند بوده و مصاحبه‌شوندگان بر اساس اهداف پژوهش انتخاب می‌شوند. به‌منظور سطح‌بندی مضامین منزل کارکنان از روش مدل‌سازی ساختاری تفسیر و میک مک استفاده شد. روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری (ISM) روشی برای تجزیه و تحلیل ارتباط بین ویژگی‌های چند متغیر که برای یک موضوع تعریف شده‌اند به کار می‌رود. در این روش، با تجزیه معیارها در چند سطح مختلف، به تحلیل ارتباط بین معیارها پرداخته می‌شود. این روش ابتدا عوامل مؤثر بر موضوع مورد مطالعه را در سطوح مختلف قرار می‌دهد، سپس روابط بین این عوامل را به گونه‌ای شفاف و در سطوحی جداگانه مشخص می‌کند. روش میک مک (MICMAC) برای تحلیل ساختاری یکی از انواع روش‌های تحلیل اثرات متقابل است که از جداول روابط متقابل استفاده می‌کند و برخلاف روش‌های دیگر احتمالی نیست؛ بنابراین این روش احتمال تأثیر یک متغیر بر متغیر دیگر را محاسبه نمی‌کند اما شدت و وجود رابطه میان دو متغیر را به دست می‌دهد. وجود و شدت رابطه میان دو متغیر در مرحله تفکر جمعی مبتنی بر نظرات کارشناسان و خبرگان است و مراحل تحلیلی تنها به‌منظور جمع‌بندی و ارائه نتایج، طراحی و مدون شده است.

یافته‌های پژوهش

ابتدا از طریق مدل‌سازی ساختاری تفسیری روابط بین متغیرها به‌صورت روابط سلسله مراتبی نشان داده می‌شود؛ این روش به‌منظور شناسایی و نشان دادن روابط بین اجزای مختلف که می‌توانند روابط پیچیده‌ای داشته باشند، مورد استفاده قرار می‌گیرد. گام‌های روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری به شرح زیر است (Singh & Kant, 2008):

گام اول شناسایی عوامل مربوط به مسئله: این مرحله با بررسی پژوهش‌های گذشته و دریافت نظر کارشناسان انجام می‌شود.

گام دوم تشکیل ماتریس خودتعاملی ساختاری: در این مرحله عوامل به صورت دوه دو با هم بررسی می‌شوند و پاسخ دهنده با استفاده از نمادهای ذیل به تعیین روابط بین عوامل می‌پردازد:

- نماد V: اگر متغیر i در ایجاد متغیر j تأثیر داشته باشد
- نماد A: اگر متغیر j در ایجاد متغیر i تأثیر داشته باشد
- نماد X: اگر متغیر i در ایجاد متغیر j تأثیر داشته باشد و برعکس
- نماد O: اگر متغیر i در ایجاد متغیر j تأثیر نداشته باشد و برعکس

گام سوم ایجاد ماتریس دسترسی اولیه: در این مرحله ماتریس خودتعاملی ساختاری به ماتریس دودویی تبدیل می‌شود و ماتریس دسترسی اولیه به دست می‌آید. از تبدیل نمادهای A و O به صفر و X و V به یک، ماتریس خودتعاملی ساختاری دودویی تبدیل شده است که به اصطلاح ماتریس دسترسی اولیه خوانده می‌شود.

گام چهارم ایجاد ماتریس دسترسی نهایی: پس از آنکه ماتریس دسترسی اولیه به دست آمد، با وارد کردن انتقال پذیری در روابط عوامل، ماتریس دسترسی نهایی به دست می‌آید.

گام پنجم بخش بندی سطح وارفیلد: دو قاعده اصلی را برای سطح بندی بیان می‌کند:

قاعده اول: مجموع فراوانی عناصر را بر اساس ستون مجموع خروجی و مجموع مشترک معین کرده و به ترتیب از کوچک‌ترین تا بزرگ‌ترین فراوانی سطح بندی کنیم.

قاعده دوم: این قاعده به قاعده تکرار معروف است. بر اساس اولین جدول با توجه به کوچک‌ترین مجموع فراوانی در ستون مجموع خروجی و مجموع مشترک، عنصر یا عناصر سطح بندی می‌شوند. عناصر سطح بندی شده از جدول حذف و دوباره قاعده اجرا می‌شود. فرایند حذف و روابط غیرمستقیم تعمیم می‌یابد. پس از مشخص شدن سطوح هر کدام از عوامل و همچنین با در نظر گرفتن ماتریس در دسترس پذیری نهایی، مدل اولیه ساختار تفسیری ترسیم می‌شود. جدول (۱) دربرگیرنده اطلاعات حاصل از جمع نظر خبرگان برای انجام فرآیند ساختار تفسیری است. همچنین جدول (۲) نشان دهنده روابط میان ابعاد از جهت تأثیرگذاری و تأثیرپذیری آنها بر یکدیگر می‌باشد.

بر اساس نتایج حاصل از مدلسازی ساختاری تفسیر مدل نهایی روابط میان مضامین سازمان دهنده الگوی منزلت کارکنان در شکل (۱) ترسیم گردید که از چهار سطح تشکیل شده است.

در سطح اول، مضامین «انسجام و وجود روابط مؤثر»، «احترام و قدردانی از کارکنان» و «برنامه‌ریزی منابع انسانی» قرار گرفته‌اند. به عبارتی مضامین مذکور بیشترین تأثیر را از سایر مضامین پژوهش می‌پذیرند. در سطح دوم مدل، پنج مضمون «همراستایی اهداف فردی و سازمانی»، «استقلال شغلی»، «بهبود منزلت اجتماعی»، «مسیر پیشرفت شغلی» و «مشارکت نظام‌مند کارکنان در تصمیم‌سازی‌ها» قرار گرفته‌اند.

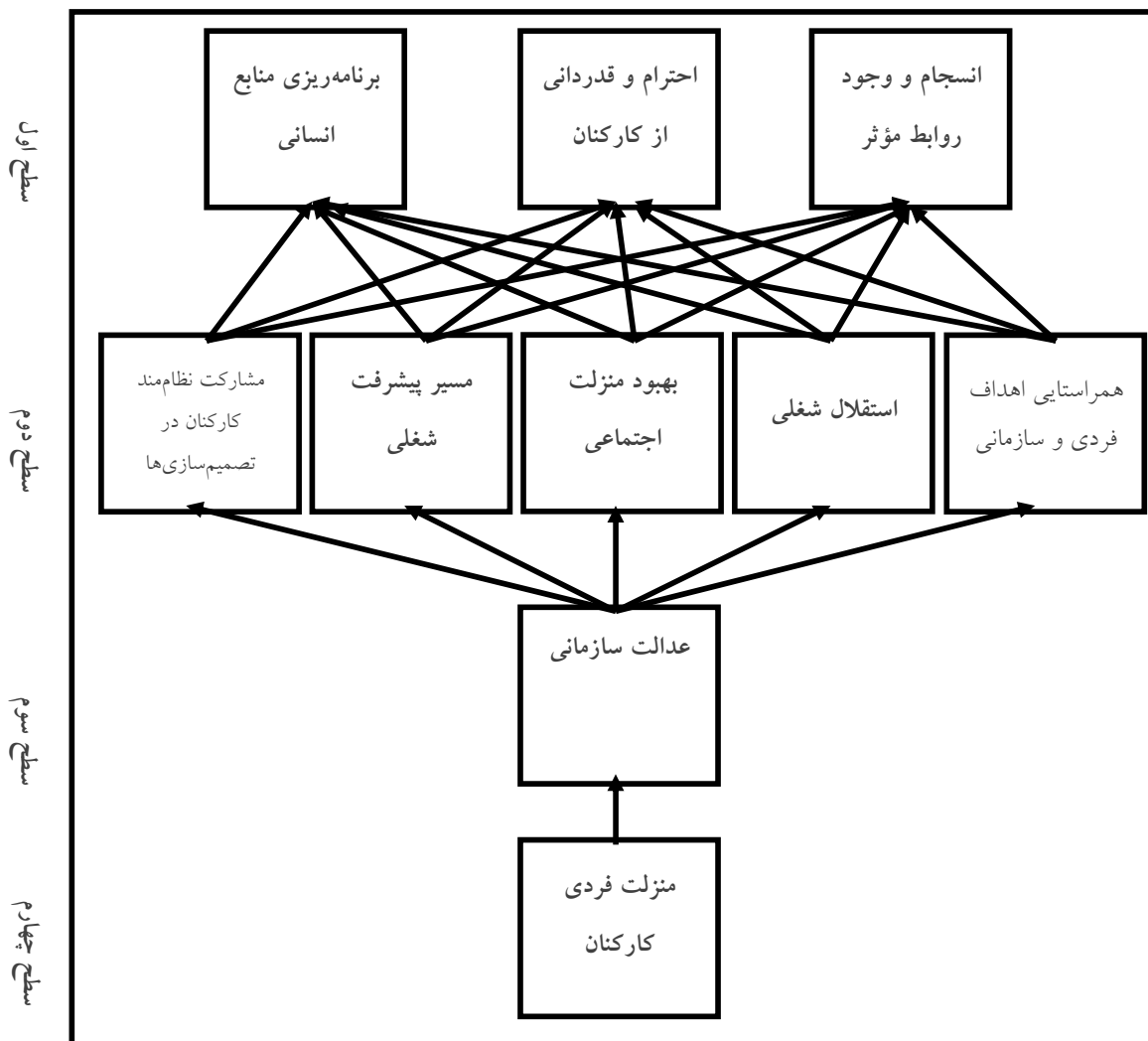
مضامین قرار گرفته در سطح دوم بر مضامین سطح اول تأثیر گذاشته و از مضامین سطح سوم تأثیر می‌پذیرند. در سطح سوم مضمون «عدالت سازمانی» و در سطح چهارم نیز مضمون «منزلت فردی کارکنان» قرار گرفته است که بیشترین تأثیر را بر مضمون‌های سطح پایین‌تر دارد.

جدول ۱. ماتریس نهایی برای الگوی منزلت کارکنان

مضمون سازمان دهنده	همراستایی اهداف فردی و سازمانی	استقلال شغلی	منزلت فردی کارکنان	بهبود منزلت اجتماعی	انسجام و وجود روابط مؤثر	مسیر پیشرفت شغلی	احترام و قدردانی از کارکنان	مشارکت نظام‌مند کارکنان در تصمیم‌سازی‌ها	عدالت سازمانی	برنامه‌ریزی منابع انسانی
همراستایی اهداف فردی و سازمانی	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
استقلال شغلی	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱
منزلت فردی کارکنان	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
بهبود منزلت اجتماعی	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱
انسجام و وجود روابط مؤثر	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱
مسیر پیشرفت شغلی	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
احترام و قدردانی از کارکنان	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱
مشارکت نظام‌مند کارکنان در تصمیم‌سازی‌ها	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
عدالت سازمانی	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
برنامه‌ریزی منابع انسانی	۰	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۰	۱

جدول ۲. ماتریس معیارهای ورودی و خروجی برای الگوی منزلت کارکنان

مضمون سازمان دهنده	ورودی	خروجی	اشتراک	سطح
همراستایی اهداف فردی و سازمانی	۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰	۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹	۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹	II
استقلال شغلی	۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰	۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹	۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹	II
منزلت فردی کارکنان	۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰	۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۱۰	۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۱۰	IV
بهبود منزلت اجتماعی	۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰	۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹	۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸	II
انسجام و وجود روابط مؤثر	۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰	۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰	۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۱۰	I
مسیر پیشرفت شغلی	۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰	۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹	۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹	II
احترام و قدردانی از کارکنان	۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰	۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰	۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۱۰	I
مشارکت نظام‌مند کارکنان در تصمیم‌سازی‌ها	۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰	۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹	۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹	II
عدالت سازمانی	۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰	۱، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹	۱، ۶، ۸، ۹	III
برنامه‌ریزی منابع انسانی	۳، ۵، ۷، ۱۰	۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰	۳، ۵، ۷، ۱۰	I



شکل ۱. نمودار مدل معادلات ساختاری تفسیری الگوی منزلت کارکنان

تحلیل میک میک مک

تحلیل میک میک مک یا ماتریس ضرایب تحلیل اثر متقاطع یکی از مباحث مدل‌سازی ساختاری تفسیری است که بر اساس قدرت وابستگی و نفوذ متغیرها، می‌توان دستگاه مختصاتی تعریف کرد و این دستگاه مختصاتی را به چهار قسمت مساوی تقسیم نمود. تجزیه و تحلیل میک میک مک بر پایه قدرت نفوذ (تأثیرگذاری) و میزان وابستگی (تأثیرپذیری) هر متغیر شکل گرفته و امکان بررسی بیشتر محدوده هر یک از متغیرها را فراهم می‌سازد.

❖ **قدرت نفوذ:** تعداد عناصری که عنصر i بر آن‌ها تأثیر می‌گذارد.

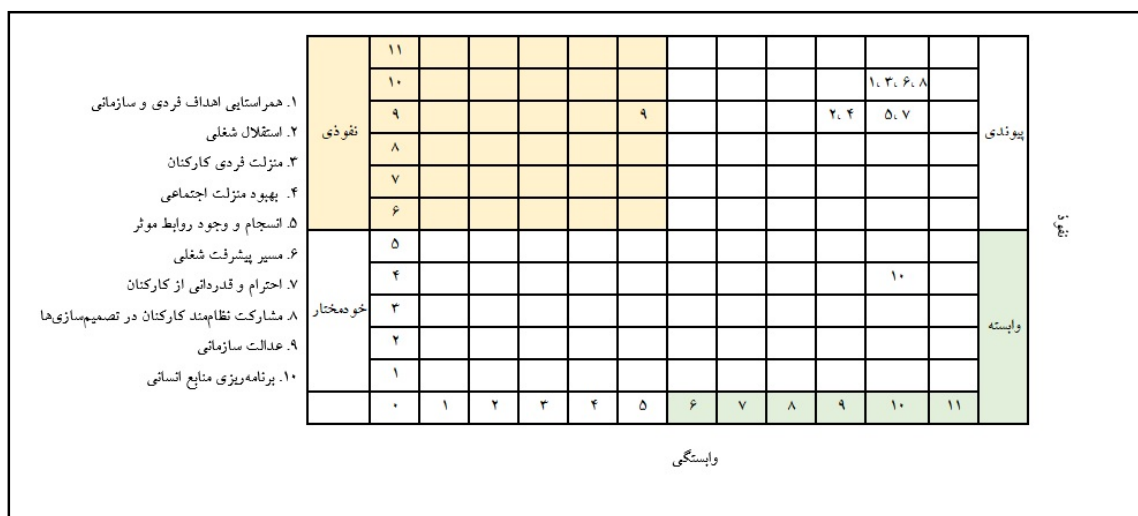
❖ **میزان وابستگی:** تعداد عناصری که بر عنصر i تأثیر می‌گذارند.

نتایج تحلیل میک میک مک نشان داد هشت مضمون مؤثر بر الگوی منزلت کارکنان از بعد قدرت نفوذپذیری و وابستگی به چهار دسته عوامل نفوذی، پیوندی، وابسته، خودمختار تقسیم می‌شوند. هر یک از ابعاد نیز بسته به قدرت نفوذپذیری وابستگی‌شان در ارتباط به موضوع در یکی از چهار دسته عوامل نفوذی، پیوندی، وابسته، خودمختار قرار می‌گیرند.

(جدول ۳). بر اساس نتایج حاصل از تحلیل میک مک مضمون «عدالت سازمانی» در ناحیه نفوذی، مضامین سازمان دهنده «همراستایی اهداف فردی و سازمانی»، «منزلت فردی کارکنان»، «مسیر پیشرفت شغلی»، «مشارکت نظاممند کارکنان در تصمیم‌سازی‌ها»، «استقلال شغلی»، «بهبود منزلت اجتماعی»، «انسجام و وجود روابط مؤثر» و «احترام و قدردانی از کارکنان» در ناحیه عوامل پیوندی و مضمون «برنامه‌ریزی منابع انسانی» در ناحیه عوامل وابسته قرار گرفته‌اند.

جدول ۳. ماتریس تصمیم‌گیری میک مک برای الگوی منزلت کارکنان

مضمون سازمان دهنده	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	نفوذ
همراستایی اهداف فردی و سازمانی	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱۰
استقلال شغلی	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۹
منزلت فردی کارکنان	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱۰
بهبود منزلت اجتماعی	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۹
انسجام و وجود روابط مؤثر	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۹
مسیر پیشرفت شغلی	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱۰
احترام و قدردانی از کارکنان	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۹
مشارکت نظاممند کارکنان در تصمیم‌سازی‌ها	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱۰
عدالت سازمانی	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۹
برنامه‌ریزی منابع انسانی	۰	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۰	۱	۴
وابستگی	۹	۹	۹	۹	۱۰	۹	۱۰	۹	۵	۱۰	



شکل ۲. نمودار میک مک برای الگوی منزلت کارکنان

بحث و نتیجه گیری

منزل اجتماعی در جوامع مختلف از دیرباز مورد توجه بوده است. ریشه توجه به این مفهوم، وجود نابرابری‌های اجتماعی و اقتصادی در این جوامع بوده است که قشربندی‌های اجتماعی را در آن شکل داده است در واقع قشربندی اجتماعی و اشغال کردن جایگاه‌های نقشی گوناگون توسط مردم، نوعی نابرابری را در جوامع گوناگون شکل می‌داد که به تبع منزلت‌های اجتماعی متفاوتی نیز بسته به (جایگاه شغلی فرد در نظام نابرابر اقتصادی) ایجاد می‌شد. این وضعیت در دوران مدرن و در اثر تخصصی شدن مشاغل اهمیت زیادی پیدا کرد و هر شغل و نقشی دارای منزلت اجتماعی خاص خود گردید که برگرفته از ارزشی بود که جامعه به آن نقش داده بود بر این مبنا، منزلت اجتماعی ارزشی است که یک جمع (جامعه، گروه یا سازمان) برای یک نقش اجتماعی قائل است. منزلت هر شغل چگونگی رفتار متقابل و انتظارات جامعه را از شاغلان تعیین می‌کند و آنان را در ساخت دهی به تعاملات اجتماعی یاری می‌رساند، در هر کشوری هر شغل منزلت و جایگاه ویژه خاص خود را دارد و مردم هر کشوری می‌توانند مشاغل با منزلت بالا یا پایین را از هم تشخیص دهند، مردم از شاغلان دارای منزلت بالا، تمکین می‌کنند، کمک می‌طلبند و می‌خواهند مثل آنان شوند. اینکه شأن و منزلت فرد در مقایسه با افراد دیگر تاجه اندازه است، بیشتر تحت تأثیر نگاه مردم، جامعه، قبیله، گروه و غیره نسبت به افراد است اگرچه میزان درآمد افراد، تحصیلات، مسکن و دیگر عوامل در منزلت اجتماعی افراد تأثیر گذار است، اما میزان پذیرش همین شغل و درآمد و تحصیلات افراد از دیدگاه مردم، در طبقه بندی و سلسله مراتب اجتماعی، نقش بسزایی در تعیین حیثیت اجتماعی کنشگران اجتماعی دارد. منزلت اجتماعی در تمامی مشاغل از جمله کارکنان سازمان زندان‌ها و اقدامات تأمینی مهم است و شغل زندانبانی همیشه با یک نگاه متمایز از سایر نیروهای امنیتی قرار داشته است و این نیز به این دلیل است که زندانبانان با سختی کار زیاد هر روز با انبوهی از مجرمان دارای جرائم خفیف یا خطرناک سرو کار دارند و برای جلوگیری از فرسایش شغلی، استرس شغلی، ترک خدمت، غیبت کاری و غیره باید منزلت اجتماعی کارکنان این نهاد مهم حفاظتی کشور مورد توجه خاص قرار گیرد تا امنیت ملی کشور حفظ و پایدار باشد که این خود نیز دارای ضرورت فراوان و توجه ویژه از جانب مسئولین می‌باشد. حفظ دستاوردهای انقلاب اسلامی همچنان که در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران تصریح گردیده است. ایفای این نقش مهم در سایه توانمندی و اقتدار نیروهای حفاظتی و امنیتی (زندان‌بانان) حاصل می‌شود. چراکه کمتر افراد و یا سازمان‌های اجتماعی را می‌توان یافت که وظایف آنان در این سطح با بود و نبود دستاوردهای انقلاب پیوند خورده باشد (Shahraeini et al, 2021).

نتایج نشان داد که در سطح اول، مضامین «انسجام و وجود روابط مؤثر»، «احترام و قدردانی از کارکنان» و «برنامه‌ریزی منابع انسانی» قرار گرفته‌اند. به عبارتی مضامین مذکور بیشترین تأثیر را از سایر مضامین پژوهش می‌پذیرند. در سطح دوم مدل، پنج مضمون «همراستایی اهداف فردی و سازمانی»، «استقلال شغلی»، «بهبود منزلت اجتماعی»، «مسیر پیشرفت شغلی» و «مشارکت نظام‌مند کارکنان در تصمیم‌سازی‌ها» قرار گرفته‌اند. مضامین قرار گرفته در سطح دوم بر مضامین سطح اول تأثیر گذاشته و از مضامین سطح سوم تأثیر می‌پذیرند. در سطح سوم مضمون «عدالت سازمانی» و در سطح چهارم نیز مضمون «منزلت فردی کارکنان» قرار گرفته است که بیشترین تأثیر را بر مضمون‌های سطح پایین‌تر دارد. نتایج حاصل از این یافته با نتایج پژوهش‌های (Elmi Hoseini et al, 2025) (Rezaei et al, 2022) (Moladoost & Najafi, 2022) (Nosratzahi et al, 2021) (Mohamadi & tajik esmaeili, 2021) (Boudlaie et al, 2021) (Mollaei et al, 2022)

(al, 2021) (Bahrami et al, 2020) (Falsafi et al, 2020) (Benjamin & Kristen, 2019) همخوانی دارد. (Boudlaie et al, 2021) نشان دادند که هشت حوزه کلیدی شناسایی شده عبارتند از (۱) روابط کوتاه مدت در مقابل روابط بلند مدت. (۲) رابطه متقابل بین کارکنان و محیط کسب و کار یک سازمان. (۳) تعدد معیارهای موفقیت؛ (۴) ارتقاء رفاه، سلامت و معیشت کارکنان؛ (۵) توانمندسازی کارکنان؛ (۶) مدیریت معنوی کارکنان؛ (۷) مدیریت عملکرد و توسعه کارکنان. و (۸) توسعه و فرهنگ سازمانی مبتنی بر مشتری‌مداری. موضوع توانمندسازی کارکنان در سازمان نشان می‌دهد که باید به کارکنان مسئولیت و اختیار داد تا بتوانند در مورد وظایف خاص خود تصمیم بگیرند. عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان در این موضوع مشخص می‌شود. به منظور حفظ کرامت انسانی کارکنان، آن‌ها باید قابلیت‌های لازم را برای انجام فعالیت‌های کاری خود داشته باشند تا از انتقاد شغلی خودداری کنند. باید با تشویق و ترفیع از آنها حمایت کرد و کرامت انسانی آنها را حفظ کرد. از شاخص‌های توانمندسازی کارکنان می‌توان به مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و پرداخت به موقع حقوق اشاره کرد. همچنین کارکنان با ایجاد فرهنگ سازمانی مشتری‌مدار با رضایت مشتری کارکنان، حس بهتری نسبت به انجام کار خود دارند. همچنین کرامت انسانی کارکنان را در خارج از سازمان حفظ می‌کند. مشتریان متقابلاً به کارکنانی که به آنها احترام می‌گذارند احترام می‌گذارند و در نتیجه کرامت انسانی کارکنان را حفظ می‌کنند. شاخص‌های شناسایی شده در این تحقیق شامل عدم برخورد شخصی با مسائل، مسئولیت اجتماعی شرکت، مسئولیت‌پذیری، اصول اخلاقی و خدمت به مردم است. (Rezaei et al, 2022) نشان دادند میزان ادب مورد استفاده دختران و پسران دانشجوی تحت تأثیر جایگاه اجتماعی مخاطب گفت‌وگو قرار داشته و با تنزل جایگاه اجتماعی مخاطب، استفاده از ادب نیز در برابر آن‌ها کاهش می‌یابد. مقایسه میزان بهره‌گیری دختران و پسران از ادب نشان داد که دختران و پسران از میزان ادب تقریباً یکسانی در برابر مخاطب‌ها بهره می‌گیرند. در تعاملات تک‌جنسیتی، تفاوت‌چندانی بین کاربرد میزان ادب در بین دختران و پسران وجود نداشت، ولی هر دو گروه در برخورد با پسران مودب‌تر بودند.

با توجه به نتایج پژوهش پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

- به مدیران اداره کل زندان‌های استان لرستان پیشنهاد می‌گردد به جهت توسعه استقلال شغلی، منزلت فردی کارکنان، بهبود منزلت اجتماعی، انسجام و وجود روابط مؤثر، مسیر پیشرفت شغلی، احترام و قدردانی از کارکنان، مشارکت نظام‌مند کارکنان در تصمیم‌سازی‌ها، عدالت سازمانی، برنامه‌ریزی منابع انسانی اهتمام بیشتری در امور داشته باشند.

- به مدیران اداره کل زندان‌های استان لرستان پیشنهاد می‌گردد به جهت داشتن سازمانی پویا نظم عملکردی سازمان، رفع مشکلات بودجه‌ای سازمان، مدیریت تعارض سازمانی، پیاده‌سازی رهبری انگیزشی و اثربخش، سلامت اداری سازمان، تصویب قوانین مدیریت تنوع، دوری از سیاست زدگی سازمان، اجتناب از سوگیری شخصی، تلاش برای حل مشکلات خانواده‌های زندانی‌ها، پذیرش و مدیریت تفاوت‌ها، دوری از تعصب و کلیشه‌سازی، زمینه‌سازی رشد کارکنان را در دستور کار خود داشته باشند.

- به مدیران اداره کل زندان‌های استان لرستان پیشنهاد می‌گردد احساس مهم بودن، احساس مفید و با ارزش بودن، مشخص بودن معیارهای تشویق و تنبیه، رشد بلوغ و دانش سیستم‌های داخلی سازمان، وضوح شرح شغل کارکنان، گردش شغلی، توسعه خلاقانه نقش کارکنان، رشد و بالندگی، عقلانیت و آرامش، پایبندی به تقوا و ایمان الهی، رعایت اصول اخلاقی، بصیرت و ژرف اندیشی، تعهد و سختکوشی، قانون مداری، صداقت و امانت داری، داشتن کارنامه عملکردی را در کارکنان خود تقویت کنند.

- به مدیران اداره کل زندان‌های استان لرستان پیشنهاد می‌گردد تخصص و مهارت بالا، یکپارچه کردن تخصص‌ها، شناساندن اصول و ارزش‌های اداره زندان‌ها، توجه به قضاوت اجتماعی، همبستگی اجتماعی، دیده شدن تلاش کارکنان در جهت باز اجتماعی کردن زندانیان، گسترش عوامل حفاظتی در سطح سازمانی، کمک بدون چشمداشت کارکنان زندان به دیگران، تعادل کار و زندگی، عدم تحقیر و اهانت از طرف دیگران اعتبار داشتن نزد دیگران، ارزش و اهمیت قائل شدن برای کارکنان، وجود آزادی بیان برای کارکنان، تقویت اراده و خودباوری کارکنان، ارتقا مهارت‌های ارتباطی را به عنوان یک اصل مهم توسعه‌ای در سازمان خود مد نظر قرار دهند چراکه از طریق بهبود و توسعه این موارد می‌توانند سازمان خود را در شرایط بحرانی و حساس به نحو شایسته هدایت و رهبری نمایند.

- به مدیران اداره کل زندان‌های استان لرستان پیشنهاد می‌گردد ایفای مؤثر نقش مددکاری، تعامل با سایر سازمان‌ها، ارتباطات مردمی سازمان، وجهه و اعتبار سازمان و مدیران، همکاری و هماهنگی، انسجام تصمیم‌گیری، رفع موانع استخدامی، وجود رویکرد یکپارچه رضایت سنجی کارکنان، وجود امنیت جانی در محیط زندان، هم‌اندیشی برای پیشگیری از انحرافات، افزایش مسئولیت‌پذیری کارکنان، وجود شیفت‌های کاری منعطف، تأمین منافع ملی و انتظارات مردم را به عنوان یک اصل مهم اداری و سازمانی در سازمان قرار دهند.

- به مدیران اداره کل زندان‌های استان لرستان پیشنهاد می‌گردد برای توسعه رضایت شغلی و همچنین کیفیت زندگی کاری کارکنان خود به برنامه جامع ارتقا بهره‌وری کارکنان، تسهیلات درمانی و بیمه‌ای، تسهیلات اعتباری و کمک هزینه‌ها، بهبود وضعیت معیشتی کارکنان، تسهیلات مسکن، فرهنگی، ورزشی و گردشگری، حفظ حریم خصوصی کارکنان، تشویق حسن انجام کار، اصلاح و تربیت افراد آسیب پذیر، صبوری در مقابل رفتارهای ناهنجار زندانی‌ها، روحیه عدم تسلیم در سازمان توجه و تأکید ویژه‌ای داشته باشند.

Reference

- Ahmed, A., & Liang, D., & Anjum, M. A., & Durrani, D. K. (2023). Does dignity matter? The effects of workplace dignity on organization-based self-esteem and discretionary work effort. *Current Psychology*, 42(6), 4732-4743. DOI:10.1007/s12144-021-01821-5
- Bahrami, G., & Mottaqi, E., & Basri, A., & Nawabakhsh, M., & Mirzaei, K. (2019). A sociological study of the factors affecting the social status of teachers. *Theory and Practice in Teacher Education*, 6 (9), 131-158. (In Persia)
- Benjamin, T., & Kristen, L. (2019). Development and Validation of the Workplace Dignity Scale. *Journal Group & Organization Management*, Vol. 44(1) pp.72-111. DOI:10.1177/1059601118807784
- Boudlaie, H., & Kenarroodi, M.H., & Sotoudehnejad, S. (2021). Qualitative study of what human dignity is identifying the factors affecting it and its consequences on employees (Case study: employees of insurance agencies in Kish island). *Iranian Journal of Insurance Research*, Vol. 36/ No.4, pp.75-100. <https://doi.org/10.22056/ijir.2021.04.03>

- Chekani Azaran, S., & Arasteh, H. R., & Mohammadkhani, K. (2021). Presenting a Model for Promoting the Professional Competence of the Managers of Technical and Vocational University of Iran Using Grounded Theory. *Educational Development of Judishapur*, 12(0), 278-290. doi: 10.22118/edc.2020.235632.1409. (In persian)
- Elmi Hoseini, A., & Roohi Esaloo, M., & Ahmaddlu, M. (2025). The model of the process of reducing organizational anti-citizen behavior with the approach of explaining the dignity of employees in government organizations. *Management and Educational Perspective*, 7(2), 99-131. doi: 10.22034/jmep.2024.464216.1384. (In Persian).
- Falsafi, A., & Memarzade, G.T., & Alvani, S.M., & Mousakhani, M. (2020). A Model Of Human Dignity Employees For Iranian Public Organization Using Meta-Synthesis. *Journal of management studeis in development & evaluation*. 29(97). 161 -185.
- Falsafi, A., & Memarzadeh Tehran, Gh., & Alvani, S. M., & Musa Khani, M. (2019). Presenting a model of human dignity of employees in Iranian government organizations. *Improvement and Transformation Management Studies*, 29 (97), 162-190. doi: 10.22054/jmsd.2020.8775.1569. (In persian)
- Faiz, D., & Sharifi, V., & Sholl, H. (2016). The relationship between job status and underperformance: Examining the role of organizational indifference. *Organizational Resource Management Research*, 6 (3), 107-128. (In persian)
- Gurtoo, A. (2019). Occupational Prestige and Informal Work: Women Domestic Work-ers in India. *Workers and Margins*, pp. 193-213. DOI:10.1007/978-981-13-7876-8_10
- Haddadi, Mehdi, Ramezani Nejad, Rahim and Mollaei, Mina. (1401). The effect of social status on professional commitment of physical education teachers through the mediation of organizational identity. *Research in Educational Sports*, 10 (26), 264-243. doi: 10.22089/res.2019.7605.1701. (In persian)
- Hakkak M., & Feli, R., & Bazgir, A. (2022). Designing a model of Employee flourishing in Organizational Life. *refahj*. 22(84), Life. refahj. 22(84), 10 URL: <http://refahj.uswr.ac.ir/article-1-3574-fa.html>
- Kazemi Jooybari M., & Nature-therapy, A. (2011). new approach in the prison correctional system. *Judicial Law Perspectives*. 2011; 26 (95): 223-239, URL: <http://jlviews2.ujsas.ac.ir/article-1-1347-fa.html> (In persian)
- Kim, A. Y., & Sinatra, G. M., & Seyranian, V. (2018). Developing a STEM identity among young women: A social identity perspective. *Review of Educational Research*, 88(4), pp.589-625. doi: 10.1186/s40594-018-0137-0
- Mertz, B. A., & Locander, J. A., & Brown, B. W., & Locander, W. B. (2023). Dignity in the workplace: a frontline service employee perspective. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 1-16. DOI:10.1080/10696679.2023.2221443
- Moladoost, K., & Najafi, M. (2022). Effective factors and solutions to improve the dignity of duty workers in military organizations. (e702499). *Defense-Human Capital Management*, 2(1), e702499 (In persian)
- Mollaei, R., & Siadat, S.A., & Hoveida, R., & Rizaneh. J. (2021). Designing a Model of Personal Branding for Employees With an Emphasis on Organizational Training: The Case of the Administrative Staff of the Judiciary of the Islamic Republic of Iran. *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)* 2021, 14(4), PP. 699-720. [10.22059/IJMS.2020.309396.674202](https://doi.org/10.22059/IJMS.2020.309396.674202)
- Nosratzahi, A., & Nastiezaie, N., & Salimi, S. (2021). Designing a Human Dignity Management Model Based on Islamic Teachings. *Journal of Pizhūhish dar dīn va salāmat*. 2021;7(2), pp.7-27.
- Salehi Nezhad Emrei, S. A., & DARVISH, H., & Ahmadi, S. A. A., & FOROOZANDEH, L. (2018). Explaining the Dimensions of Employees Dignity Based on the Views of the Supreme Leader. *JOURNAL OF ISLAMIC MANAGEMENT*, 26(2), 41-64. SID. <https://sid.ir/paper/216899/en>. (In persian)