

Future Scenarios for Human Resource Dignity in Organizations (Case Study: Civil Registry Office of Tehran Province)

Babak Jowkar *, Zahra Alipour Darvish **
Naser Mirsepasi ***, Hamidreza Yazdani ****

Abstract

Dignity is a new and influential concept in the field of human resource, especially in the future of human resources, and organizations are supposed to pay great attention to it from now on. Human resource researches have scarcely focused on the futurology of human dignity and the respect for employees. This research is intended to identify the factors causing future changes in the dignity of human resources in the organization. This is an exploratory-explanatory research whose population includes 14 experts and the experts of the organization. Theoretical purposive snowball sampling method is used for selecting the sample. In this way, the results are derived from the profound raw data through open, selective and theoretical coding. The grounded theory makes it possible to discover effective factors by coding and displays the causes and contexts of future changes in the organization in the field of human resource dignity. Identification of these factors makes it possible to think of different scenarios for the future of human resource dignity. Managers and employees can make use of these scenarios to construct the future of human resource dignity in a such way that it can benefit both the organization and the employees, so that organizations reach to the desired outcome and employees benefit from respect, self-esteem and dignity.

Keywords: *future; human resource; dignity; grounded theory; scenario.*

* PhD candidate at the Faculty of Management, Azad University of North Tehran, Iran
** Associate professor of the Faculty of Management, Azad University of North Tehran, Iran
*** Full professor at Faculty of Management, Azad University, Sciences and Researches Unit
**** Assistant professor at Management and accounting, Farabi Campus of Tehran University

شاپا چاپی: ۸۰۰۲ - ۸۲۵۴
شاپا الکترونیکی: ۵۰۷۲ - ۲۶۴۵

نشریه علمی
پژوهشهای مدیریت منابع انسانی
(تابستان ۱۳۹۹، سال ۱۲، شماره ۲: ۳۴ - ۹)



سناریوهای آینده کرامت منابع انسانی در سازمان (مورد مطالعه: ثبت احوال استان تهران)

بابک جوکار*، زهرا علی پور درویش**، ناصر میرسپاسی***، حمیدرضا یزدانی****

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۳/۰۶

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۱/۱۰

چکیده

کرامت از جمله مفاهیم جدید و تأثیرگذاری است که در حوزه منابع انسانی (به خصوص آینده منابع انسانی) مطرح می‌شود، لذا باید سازمان‌ها از هم‌اکنون آن را بررسی و مورد توجه قرار دهند. در تحقیقات حوزه منابع انسانی به‌ندرت به موضوع آینده‌نگاری در خصوص کرامت انسانی و احترام به کارکنان پرداخته شده است. این پژوهش به یافتن عواملی می‌پردازد که می‌توانند باعث تغییرات آینده کرامت منابع انسانی در سازمان شوند. روش پژوهش، اکتشافی - تبیینی است و جامعه مورد تحقیق، ۱۴ نفر از صاحب‌نظران و خبرگان سازمان هستند. روش نمونه‌گیری نظری (هدف‌مند - گلوله برفی) است؛ به این ترتیب که از ژرفای داده‌های خام با کدگذاری‌های باز، انتخابی و نظری، نتایج نمایان می‌شود. نظریه داده‌بنیاد با کدگذاری نظری، عوامل مؤثر در این خصوص را نمایان نموده و علل و زمینه‌های تغییرات آینده سازمان در حوزه کرامت منابع انسانی را استخراج می‌نماید. با یافتن این عوامل می‌توان سناریوهای مختلفی برای آینده کرامت منابع انسانی سازمان متصور شد. مدیران و کارکنان با استفاده از این سناریوها می‌توانند آینده کرامت منابع انسانی سازمان را به گونه‌ای که به نفع سازمان و کارکنان است، اجرا نمایند، تا هم سازمان به نتایج مورد نظر برسد و هم کارکنان دارای احترام، عزت و کرامت باشند.

کلیدواژه‌ها: آینده؛ منابع انسانی؛ کرامت؛ گزند تئوری؛ سناریو

* دانشجوی دکتری، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شمال تهران، تهران، ایران

** دانشیار، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شمال تهران، تهران، ایران

*** استاد، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران، تهران، ایران

**** استادیار، دانشکده مدیریت و حسابداری، پردیس فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران

مقدمه

طی ۳ دهه گذشته، مدیریت منابع انسانی، تغییرات قابل توجهی را تجربه کرده است و از یک سطح عملیاتی (خدماتی) به یک بعد راهبردی تبدیل شده است (مارلر و فیشر^۱، ۲۰۱۳: ۱۹). این تغییر سطح می‌تواند باعث تغییرات اساسی آینده سازمان (در زمینه توسعه، نوآوری، حفظ جایگاه در میان رقبا و...) شود (شالک^۲ و دیگران، ۲۰۱۳: ۸۵). منابع انسانی مهم‌ترین سرمایه سازمان هستند که قادر به ایجاد ارزش‌های جدید و نوآوری‌اند. توسعه روابط انسانی، توانمندسازی، توسعه مهارت‌ها و ایجاد محیطی امن از نظر فیزیکی و روانی با بهره‌وری بالا، فارغ از غیبت و کارشکنی و... در سایه محیطی با احترام متقابل امکان‌پذیر می‌شود (بلاگا و جوزف^۳، ۲۰۱۴: ۱۴۵۹).

تغییرات محیط خارجی، باعث ایجاد محیطی با عدم اطمینان شده است که سازمان‌ها باید با بررسی فرصت‌ها و تهدیدها براساس ضعف‌ها و قوت‌های سازمان برای رخدادهای آینده آماده شوند. چالش‌های سازمانی، ظهور سازمان‌های جدید، تغییرات در حوزه اطلاعات و فناوری و... سازمان‌های کنونی را ناکارآمد خواهد کرد. بنابراین، سرمایه‌گذاری برای آینده، همگام بودن با دانش روز، نوآوری و تغییر مأموریت سازمان‌ها در آینده نیاز به یک راهبرد جدید، پیش‌بینی و آماده‌شدن برای آینده و در کل آینده‌نگاری و بازنگری برنامه‌ها برای آینده در حوزه منابع انسانی را اجتناب‌ناپذیر می‌کند (لین^۴ و دیگران، ۲۰۱۵: ۵).

دهه‌های آینده به علت تغییرات اساسی فناوری مانند روباتیک عمومی، ماشین‌های یادگیرنده، هوش مصنوعی، ارتباطات و بیوتکنولوژی و... دوران متفاوتی خواهد بود. این تغییرات اهمیت برنامه‌ریزی برای آینده را گوشزد می‌کند (لاست^۵، ۲۰۱۷: ۴۸).

وقتی سرعت تغییرات به قدری زیاد است که با روش‌های سنتی دیگر نمی‌توان مدیریت کرد، در این میان، دانشی به نام آینده‌پژوهی زاده می‌شود که سعی می‌کند با پیش‌بینی عوامل مؤثر

1. Marler & Fisher
2. Schalk
3. Blagaa & Jozsef
4. Lin
5. last

در تغییرات آینده، جامعه را برای مواجهه با آنها آماده کند (عابدی جعفری و دیگران، ۱۳۸۹: ۳۴۸).

گویگان^۱ ۲۰۰۱ عنوان می‌کند آینده‌نگاری فرایندی نظام‌مند، مشارکتی و گردآورنده ادراکات آینده است که چشم‌اندازی میان‌مدت تا بلندمدت با هدف اتخاذ تصمیمات روزآمد و بسیج اقدامات مشترک بنا می‌کند. آینده‌نگاری بسط و تکامل چشم‌اندازهای راهبردی است و صرفاً ترسیم یک مدینه فاضله نیست، بلکه مطلوبیت چنین چشم‌اندازی با امکان‌سنجی دستیابی به آن طراحی می‌شود (سیاح مفضلی و دیگران، ۱۳۹۴: ۱۰).

یکی از روش‌های شناخت آینده‌های باورپذیر، بهره‌گیری از ابزار برنامه‌ریزی بر پایه سناریوها یا سناریونویسی است. این روش می‌کوشد پیشران‌ها و نیروهای شکل‌دهنده آینده (نیروهایی که اهمیت و عدم قطعیت بیشتری دارند) را شناسایی کرده و از راه این شناخت، فضاهایی باورپذیر ساخته شود. در هر یک از این فضاها، عواملی که به این آینده شکل می‌دهند تصویر شده است، به نحوی که این عوامل در هر فضای سناریو حالت و جنبه ویژه و خاصی دارند (مینو و دیگران، ۱۳۹۶: ۶۰).

سناریونویسی از روش‌هایی است که برای آینده‌نگاری استفاده می‌شود. سناریو به‌عنوان ابزار آینده‌پژوهی با استفاده از عدم قطعیت‌های موجود تدوین می‌شود. سناریونویسی از سال ۱۹۴۰ توسط مؤسسه رند، برای تحقیق در فناوری‌های دفاعی به کار گرفته شد، سپس در سال ۱۹۷۰ توسط شرکت نفت شل به‌عنوان روشی کارآمد مطرح گردید (شکوری و بنیادی نائینی، ۱۳۹۴: ۱۱).

در این پژوهش کرامت^۲ را مترادف با احترام^۳ در نظر می‌گیریم. در تعریف کرامت و احترام، توافق چندانی وجود ندارد. به‌لحاظ هستی‌شناسی^۴ و فنومنولوژی^۵ مفهومی پیچیده، چندوجهی، با

1. Goygan
2. Ditnity
3. Recpect
4. Anthology
5. Phenomenology

ارتباطات مخصوص به خود و دارای شاخص‌ها و استانداردهای متفاوت است (بارکلی^۱، ۲۰۱۶: ۱۳۶).

این پژوهش در نظر دارد با اکتشاف عوامل مؤثر بر آینده کرامت منابع انسانی در سازمان به نگارش سناریوهای آینده‌ای مطلوب و محتمل در حوزه کرامت منابع انسانی بپردازد.

بیان مسئله

مفهوم کرامت بین مکاتب و فلاسفه، تعاریف متفاوتی دارد. هر یک از مکاتب دینی و فلسفی براساس باورها، اعتقادات و حتی تأثیرات محیطی، الزامات و معیارهای متفاوتی برای این مفهوم ارائه کرده‌اند.

در قرآن کرامت از ریشه «کرم» به همراه مشتقات آن ۴۷ بار (در ۲۹ سوره و ۴۶ آیه) آمده است. این وصف هم برای توصیف خالق و هم مخلوق به کار برده شده است (افضلی، ۱۳۸۹: ۸۶). در منابع اسلامی، کرامت انسان با صراحت بیشتری مورد شناسایی و تأکید قرار گرفته است؛ به گونه‌ای که همه افراد انسانی باید دارای حق کرامت باشند و کرامت را برای یکدیگر به عنوان حق بشناسند و خود را در برابر این حق مکلف بدانند (سوره اسراء، آیه ۷۰).

از دیدگاه اسلام انسان دارای دو نوع کرامت ذاتی و اکتسابی است. کرامت ذاتی که به طور تکوینی و با لطف ویژه خداوند متعال به وی داده شده است و انسان برای آن تلاشی نکرده است. دارا بودن این کرامت مایه فخر انسان نیست، بلکه مایه ستایش ذات خداوندی است که موجودی با این ویژگی‌های عالی را خلق کرده است (سیدی‌نیا، ۱۳۸۷: ۱۱۸). مقصود از کرامت اکتسابی، کمالاتی است که انسان با تلاش و کوشش و معیار تقرب به پیشگاه خداوندی بدان دست یافته است و باعث برتری انسان می‌گردد (صادق‌پور، ۱۳۸۶: ۵۵).

کرامت، مفهومی انتزاعی است که براساس عدالت تعریف می‌شود، باعث رفاه بر پایه ارزش‌های انسانی، اخلاقی و عقلانیت می‌شود و برای رسیدن به آن باید شیوه‌های جدیدی از

1. Barclay

زندگی را جستجو و کشف کرد (پرلز و مارتین^۱، ۲۰۱۷: ۲-۳).

سازمان‌هایی که به امور مربوط به احترام و کرامت مانند سلامت، بهزیستی و رفاه کارکنان متعهد هستند، از کارکنانی با سلامت جسمی و روحی برخوردارند که به‌طور مؤثری دارای تعهد سازمانی و رضایت‌مندی شغلی هستند و رفتار شهروندی سازمانی را ارائه می‌کنند. این افراد که با به‌رسمیت‌شناختن احترام متقابل در سازمان رشد کرده‌اند، دارای تعهد عاطفی به سازمان می‌شوند و با وضعیت روحی و روانی مناسب با زیردستان و کارکنان و مشتریان برخورد می‌کنند (کلارک و ماهادی، ۲۰۱۷: ۱۳۱).

از نظر فولگر و اسکارلیسکی^۲ ۲۰۰۵ در صورت عدم رعایت احترام؛ غیبت و ترک کار، کارشکنی، فساد اداری، رفتارهای ضدبهره‌ورانه، آسیب‌رسانی به سازمان و امکانات آن، آزار در محیط کار، نارضایتی شغلی، درخواست‌های مکرر انتقال، اتلاف منابع، برهم‌ریختن نظم و فضای محیط کار و بدرفتاری کارکنان، انجام کارهای شخصی در ساعات اداری و... افزایش می‌یابد. اپل بام و دیگران^۳ ۲۰۰۷ این قبیل رفتارها را باعث انحراف سازمان از مسیر هدف، ناکامی سازمانی و برهم‌خوردن فضای کار و تخریب فرهنگ سازمانی می‌دانند (گل‌پرور، ۱۳۹۳: ۷۴).

در نظام جمهوری اسلامی ایران و طبق بند ۶ اصل دوم قانون اساسی، بر مواردی از جمله عدالت، کرامت و امنیت و آزادی تأکید بسیار شده است، به‌گونه‌ای که رعایت کرامت انسانی هم‌تراز با اصول اعتقادی مانند توحید، نبوت و معاد در نظر گرفته شده است. از سوی دیگر، بر اساس سند تدوam نظام تحول اداری سال ۱۳۸۹ (که در ۲۶ بند توسط مقام معظم رهبری ابلاغ شده است) در بند اول جهت نهادینه‌سازی فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی و کرامت انسانی و ارج نهادن به سرمایه‌های انسانی و اجتماعی اشاره شده است. (معمارزاده طهران و دیگران، ۱۳۹۴: ۳۵-۳۶).

یکی از سؤالات اصلی در خصوص کرامت آن است که آیا اختراعات و فناوری‌های جدید

1. Perles & Martins
2. Folger & skarlicki
3. Apple Baum & Iaconi & matousek

توانسته است شایستگی انسان و احترام به وی را به‌ارمغان بیاورد؟ جامعه مدرن فضایی پر از تعارضات و تضادهاست. دنیای دیجیتال دسته‌بندی جدیدی برای انسان‌ها ایجاد کرده است، افراد با سواد دیجیتالی و بدون آن، آنلاین در برابر آفلاین، دسترسی به اطلاعات یا عدم دسترسی، هویت الکترونیکی، حریم خصوصی و... آیا این مسائل توانسته است برای افراد ثبات روحی، روانی و رضایت‌مندی ایجاد کند، یا استرس‌ها کاهش یافته‌اند؟ روان‌شناسان باید بتوانند نظریه قدرتمند جدیدی را دنبال کنند که این فناوری و تغییر رفتارها چه مزایایی را برای جامعه به‌ارمغان آورده است (زراوکوا^۱، ۲۰۱۷: ۱-۶).

ثبات احوال به‌عنوان یک سازمان دولتی که امور هویتی ایرانیان را برعهده دارد و به‌نوعی ارائه‌کننده خدمات عمومی^۲ است. اهمیت روزافزون ارائه خدمت با کیفیت در این خصوص نیاز امروز و فردای جامعه است. ازسوی دیگر بروز مسائل جدید در حوزه هویت ایرانیان مانند تعیین هویت فرزندان حاصل از لقاح مصنوعی، مادران اجاره‌ای، فرزندان حاصل از ازدواج مادران ایرانی و پدران خارجی و حل‌وفصل مطالب مربوط به آنان، نیازمند منابع انسانی توانمند، خلاق، با دانش، استعداد و مهارت است. رعایت احترام و کرامت منابع انسانی، کارکنان و به‌تبع آن گیرندگان خدمت، باعث بروز مقبولیت اجتماعی، رضایت‌مندی مردم از نظام و بهره‌وری سازمانی خواهد بود. اثر رعایت احترام به نحوی باعث انتشار کرامت در اجتماع می‌گردد و ازسوی دیگر، بر حیات سازمان و زندگی فردی کارکنان تأثیر می‌گذارد. مطالعه کنونی به بررسی آینده کرامت در این نهاد می‌پردازد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

کرامت انسانی یکی از ارزش‌های اساسی در حقوق بشر است. براساس اعلامیه کنفرانس جهانی حقوق بشر سال ۱۹۴۹ تمامی انسان‌ها آزاد هستند و دارای حقوق شایسته خود می‌باشند. به‌طورصریح برای اولین بار در سال ۱۹۴۹ در قانون اساسی آلمان اشاره شده است که احترام و

1. Zdravkova
2. Public Services

حفاظت از شأن و منزلت انسان‌ها وظیفه کلیه مقامات دولتی است که باید رعایت شود (سانگ^۱، ۲۰۱۵: ۱۶۶).

طبق نظر کانت احترام به افراد باید به خود وجودی شخص باشد مستقل از ابزار، اشیاء و اختیاراتی که در دست دارد. به عبارتی، کرامت باید بدون در نظر گرفتن آنچه اکتساب می‌گردد، ذاتی باشد. انسان فارغ از هرگونه عارضی از قبیل رنگ، نژاد، دین و عقیده و... دارای حیثیت و شرافت است (ماتیتی و تروری^۲، ۲۰۰۴: ۷۳۶).

کرامت به معنای شرافت و ارزش ذاتی یک چیز است که موجب احترام آن می‌شود و بدون تعریف انسان قابل اثبات نیست. انسان موجودی است خداگونه و خلیفه خدا بر زمین و دارای صفات و استعدادهای معنوی است که باید آنها در مسیر خلافت و جانشینی خدا به فعلیت برساند. کرامت اکتسابی و ذاتی وی نیز مستند بر همین خصوصیات است و هرآنچه مانع به فعلیت رسیدن یا نادیده گرفتن این عوامل شود، مانع کرامت محسوب می‌شود. تکبر، جهل، بی‌عدالتی و... از این دست هستند. امروزه کرامت انسان محور و مبنای حقوق بشر تلقی و پیشرفت و توسعه پایدار مستلزم رعایت آن می‌باشد. به همین دلیل در سیاست‌های کلی نظام اداری، توجه به ارزش‌ها و کرامت‌های انسانی در کنار قوانین و مقررات الزامی به نظر می‌رسد. (معمارزاده طهران و دیگران، ۱۳۹۴: ۳۶-۳۷).

ویلیامسون^۳ (۲۰۱۲) در تحقیقاتی سازمان‌ها و نهادها را باعث ایجاد و برقراری کرامت و اشاعه احترام می‌داند. سازمان‌ها و مؤسسات با ایجاد قوانین رسمی و غیررسمی حاکم بر اعمال مردم هستند، با ایجاد قواعد و قوانین و اجرای آنها، از طریق هنجارهای اجتماعی و حتی فشارهای فردی بر زندگی و رفتار مردم تأثیر می‌گذارند. نهادهای خوب با تأثیر بر انگیزه‌های فردی و روش‌های انگیزشی باعث به حداکثر رساندن مزایای اجتماعی می‌شوند و با ایجاد تعاملات بر کرامت انسان‌ها تأثیر می‌گذارند. گاه ادغام مؤسسات، باعث اختلاط فرهنگ‌ها می‌شود و تعامل

1. Song
2. Matiti & Trorey
3. Williamson

بین فرهنگ‌ها روش برقراری کرامت را متفاوت می‌کند. سازمان‌ها مجموعه‌ای از ملاحظات منطقی نظیر افکار عمومی، فرهنگ، ایدئولوژی، ارزش‌ها، ساختارهای اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی و... هستند. اگر نهادها براساس کرامت و احترام تعریف شوند، پیشرفتی شگرف از نظر جامعه‌شناختی صورت گرفته است (ویلیامسون، ۲۰۱۲: ۷۶۳-۷۷۱).

کوکرادی^۱ ۲۰۱۹ عنوان می‌کند، کرامت پدیده‌ای از ادراکات انسان و مفهومی انتزاعی است و در جمع شکل می‌گیرد. در تحقیقاتی که وی روی زندانیان عراقی انجام داده است، زنی عراقی بیان می‌کند: زمانی که وی را در برابر دیگران برهنه کردند، بیشتر احساس بی‌کرامتی می‌کرد تا زمانی که توسط برق تحت شکنجه قرار می‌گرفت (کوکرادی، ۲۰۱۹: ۷-۱۳).

هال و میچل ۲۰۱۶ کرامت را چنین تعریف می‌کنند: تفکر و احساس ارزشمندی در خود و رابطه با دیگران، احترام به دیگران به عنوان یک فرد ارزشمند، همچنین احترام به شأن افراد و رعایت احترام در رفتارهای شخصی و حفظ حرمت فرد به خودی خود و مستقل (هال و میچل^۲، ۲۰۱۵: ۱۰).

در دنیای مدرن و مملو از فناوری، حریم خصوصی جزء انفکاک‌ناپذیر از کرامت انسانی است. فناوری‌های جدید نیاز به چارچوب‌های اخلاقی تازه دارند و استفاده از آنها باید به گونه‌ای باشد که کرامت انسان را تحت الشعاع قرار دهد (بوتارلی^۳، ۲۰۱۵: ۲).

فناوری با هر نگرشی در بستری اجتماعی و با کنش‌گران دارای آگاهی معنا پیدا می‌کند. از این رو، در تعریف، مطالعه و بررسی آن نیز باید عوامل انسانی و اجتماعی را در نظر داشت. فناوری باید در خدمت انسان باشد. با رشد فزاینده فناوری در زندگی انسان، مطالعه جامعه‌شناسانه و آسیب‌شناسی آن بیشتر اهمیت می‌یابد. ابعاد مخاطره‌آمیز مدرنیته و فناوری جدید، لزوم اخذ خط‌مشی‌های جدید توسط نهادهای تصمیم‌گیرنده را به یکی از مسائل جهانی تبدیل کرده است (مهدی‌زاده و توکل، ۱۳۸۸: ۸۹).

1. Kucuradi
2. Hall & Mitchel
3. Butarelli

میرسپاسی و دیگران ۱۳۹۲ در پژوهشی به ابعاد کرامت در سازمان‌های دولتی (ارزش‌های محوری تعالی سازمانی) و آنچه که باعث احترام و ارزش در سازمان می‌گردد، پرداخته‌اند. این ابعاد شامل احترام به ارباب رجوع (ارباب رجوع محوری)، عدالت محوری و رعایت عدالت در سازمان‌های دولتی، قانون‌مداری و رعایت قانون و پاسخگویی اجتماعی می‌شود (میرسپاسی و دیگران، ۱۳۹۲: ۵۳-۶۷).

کلیولند و همکاران ۲۰۱۵ آینده منابع انسانی سازمان را در گرو رعایت کرامت و احترام کارکنان می‌دانند و بیان می‌کنند که مدیران منابع انسانی باید مواردی را رعایت کنند که هم سازمان به اهدافش برسد، هم کرامت و احترام کارکنان رعایت گردد و با اتخاذ این‌گونه سیاست‌ها، نتایج اجتماعی آن مانند کاهش میزان جرم، طلاق، موفقیت‌های تحصیلی و خانوادگی اتفاق می‌افتد (کلیولند^۱ و دیگران، ۲۰۱۵: ۱۴۹-۱۵۱).

کرامت احساس فرد از داشتن شأن، احترام و شیوه‌های حفظ شرافت (تداوم فردی^۲)، حفظ نقش اجتماعی، غرور و امیدواری) و جنبه‌های مختلف مانند پذیرفته‌شدن در جامعه و حمایت اجتماعی و... است. داشتن نقش‌های اجتماعی و تداوم نقش فردی در اجتماع باعث کرامت می‌شود (گراسی^۳ و دیگران، ۲۰۱۶: ۳).

اولریخ و دولبون ۲۰۱۵ در پژوهش خود با تأکید بر نقش فناوری، ذی‌نفعان، مدیریت مالی و... به ارتقای اهمیت مدیریت منابع انسانی در گذر زمان، بعد راهبردی آن اشاره و نقش آینده‌نگاری و پیش‌بینی آینده در این حوزه را عنوان می‌کنند (اولریخ و دولبن^۴، ۲۰۱۵: ۱۸۸-۱۹۰).

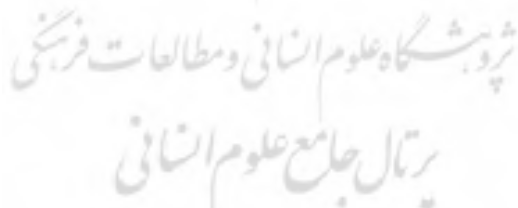
لیبل و شوارز ۲۰۱۰ طراحی سناریوهایی برای مواجهه با آینده را عنوان و اهمیت این امر را در محیط‌های متغیر و غیرقابل پیش‌بینی بررسی می‌کنند (لیبل و شوارز^۵، ۲۰۱۰: ۳۱۳-۳۲۷).

1. Cleaveland
2. Autonomy
3. Grassi
4. Ulrich & Dulebohn
5. Liebl & Schwarz

ماتئوس ۲۰۱۶ عدم احترام در محیط کار را باعث دزدگی و افسردگی می‌داند که می‌تواند شرایط روحی و روانی اشخاص و سازمان را به‌مخاطره اندازد (ماتئوس^۱، ۲۰۱۶: ۲-۸).
افخمی روحانی و دیگران ۱۳۹۳ مفهوم کرامت انسانی در سازمان با رویکرد اسلامی را بررسی نموده و شاخص‌های آن را عنوان کرده است (افخمی و دیگران، ۱۳۹۳: ۱-۱۰).
ریچر و برول ۲۰۱۶ به اهمیت تفاوت‌های فرهنگی، جغرافیایی و تنوع‌ها در مطالعات آینده‌نگر اشاره نموده‌اند (ریچر و برول^۲، ۲۰۱۶: ۱-۱۳).

پاراحمدزهی و سیدزاده ۱۳۹۲ چهار عامل را بر آینده منابع انسانی در سازمان‌های دولتی مؤثر دانسته‌اند: جایگزینی فناوری به‌جای انسان، رشد تجارت الکترونیک، افزایش شهرنشینی و رشد کلان شهرها، سلطه فناوری در حوزه اجتماعی و اقتصادی (پاراحمدزهی و سیدزاده، ۱۳۹۲: ۲-۹).

ریشارت و همکاران ۲۰۱۶ فرایند تصمیم‌گیری در آینده را وابسته به بسیاری از عوامل داخلی و خارجی سازمان دانسته و برای این تغییرات (فناورانه، فرهنگی، اجتماعی و...) طراحی سناریوهای آینده‌نگر را لازم می‌دانند (ریشارت^۳ و دیگران، ۲۰۱۶: ۱-۱۱). در جدول ۱ به تعدادی از این پژوهش‌ها اشاره می‌شود.



1. Matthews
2. Richter & Bruhl
3. Rhisiart

جدول ۱. پیشینه پژوهش آینده‌نگاری کرامت منابع انسانی در سازمان

نظریه پرداز	رویکرد
کلارک و ماهادی ۲۰۱۷	بررسی فرهنگ احترام متقابل در سازمان‌ها؛ در این سازمان‌ها افرادی متعهد با رضایت‌مندی شغلی و رفتار شهروندی سازمانی رشد می‌کنند و با زیردستان و بالادستان با تعهدی عاطفی برخورد می‌کنند.
کلیولند و دیگران ۲۰۱۵	آینده منابع انسانی در سازمان، احترام به انسان است که باعث اثربخشی و کارایی در سازمان شده و انتفاع دوجانبه سازمان و کارکنان را فراهم می‌کند.
هال و میچل ۲۰۱۶	ترویج فرهنگ کرامت، ارتقای عزت انسان و رعایت عدالت (در نظام پرستاری انگلستان) از عوامل موفقیت سازمان‌هاست که موجب تسهیل در آموزش و یادگیری سازمانی می‌شود.
ماتوس ۲۰۱۶	عدم احترام در محیط کار باعث دلزدگی و افسردگی شده و می‌تواند شرایط روحی و روانی سازمان را به‌مخاطره بیندازد.
فیگورسکا ۲۰۱۷	مدیریت عاقلانه را مدیریت مبتنی بر احترام عنوان کرده و در مدیریت نوین کرامت را مزیت رقابتی می‌داند.
سانگ ۲۰۱۵	وجه مختلف کرامت انسانی و حقوق اولیه افراد برای داشتن کرامت را بررسی می‌کند.
چادویک ۲۰۱۲	حفظ حریم خصوصی و رعایت محرمانگی را به‌عنوان احترام و از اصول کرامت انسان معرفی می‌کند.
روگر و آشفورس ۲۰۱۴	مؤلفه‌های احترام مانند وجود نقش سازمانی، ایمنی روانی، اعتماد متقابل، توجه به ادراکات، هویت فردی و اجتماعی و... را بررسی می‌کند.
گراسی و دیگران ۲۰۱۶	احساس فرد از داشتن احترام و کرامت را از لحاظ جنبه‌های فردی و اجتماعی بررسی می‌کند.
کویز ۱۹۹۸	به بررسی فرهنگ کرامت در سازمان و تأثیر آن در وفاداری و تعهد می‌پردازد.

پرسش‌های پژوهش

سؤال اصلی

آینده کرامت منابع انسانی در سازمان (ثبت احوال استان تهران) چگونه است؟

سؤالات فرعی

۱. مؤلفه‌های کرامت منابع انسانی در سازمان (ثبت احوال استان تهران) کدامند؟
۲. پیشران‌های آینده کرامت منابع انسانی در سازمان (ثبت احوال استان تهران) کدامند؟
۳. سناریوهای (قطی‌ها و عدم قطعیت‌ها) آینده ناشی از پیشران‌های کرامت منابع انسانی در سازمان (ثبت احوال استان تهران) که مبنای اقدامات آتی (طراحی سناریو) حوزه منابع انسانی قرار گیرند، کدامند؟

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش به‌لحاظ فلسفی، تفسیری است و راهبردی کیفی دارد. در این پژوهش از روش گردن‌توری و سناریونویسی استفاده شده است. نوع پژوهش اکتشافی - تبیینی است. اکتشافی به‌سبب یافتن مؤلفه‌های کرامت منابع انسانی و تبیینی از‌نظر اینکه سناریوهایی را برای آینده سازمان تبیین می‌نماید. مشارکت‌کنندگان ۱۴ نفر از خبرگان و کارکنان ثبت احوال استان تهران بوده‌اند. انتخاب مشارکت‌کنندگان در پژوهش به‌صورت هدف‌مند - گلوله برفی انجام شده است. هدف‌مند از‌لحاظ اینکه شرکت‌کنندگان با حوزه منابع انسانی و کرامت آشنایی داشته باشند، دارای تحصیلات، تخصص و تجربه کافی باشند، در سطوح مختلف مدیریت سازمانی قرار داشته و از‌نظر نگارنده در پژوهش کنونی می‌توانستند آگاه به مسئله و تأثیرگذار باشند. ابزار گردآوری مطالعات، در ابتدا کتابخانه‌ای و سپس مصاحبه عمیق از طریق طوفان فکری و سؤالات تشریحی و باز با مشارکت‌کنندگان انجام شد. در تفسیر و کدگذاری داده‌ها از نرم‌افزار ATLAS.ti7 استفاده شده است.

برای اعتباریابی در مرحله اول این پژوهش و اکتشاف مؤلفه‌های مؤثر بر کرامت، یک نفر از متخصصین موجود، در زمینه نوع پژوهش، آموزش داده شد و اطلاعات استخراج‌شده در اختیار وی قرار گرفت. وی با کدگذاری جدید توافق یا مخالفت خود را با گزینه‌های موجود اعلام می‌نماید. سپس از ضریب توافق کاپا جهت اعتباریابی استفاده شده است. برای اینکه گزینه‌ها اعتبار کافی را داشته باشند، لازم است درصد بالای ۶۰ را کسب نمایند. گزینه‌هایی که به درصد موردنظر دست نیافته‌اند از روند تحقیق حذف شده‌اند.

برای حصول از روایی پژوهش و صحت یافته‌ها، چهار اقدام براساس نظر کرسول و مایلر^۱ صورت گرفته است: تطبیق نتایج توسط مشارکت‌کنندگان و اعلام توافقتشان، بررسی توسط پژوهشگران خارج از پژوهش، مشارکتی‌بودن پژوهش و استفاده از مشارکت‌کنندگان در تجزیه و تحلیل داده‌ها و در آخر اظهار سوگیری و هدف‌مندی پژوهش توسط پژوهشگر.

1. Creswell & Miller

در بخش دوم در خصوص عدم قطعیت‌ها و پیش‌بینی‌های ظاهر شده، اطلاعات در اختیار ۳ نفر از اساتید حوزه مدیریت و دارای مدرک دکتری قرار داده شده است که ضمن هم‌اندیشی ایشان، توافق ۷۰ درصدی در حوزه بروز پیش‌بینی‌ها و سناریوها حاصل شده است.

یافته‌های پژوهش

بر اساس نظریه داده‌بنیاد، داده‌های کیفی گردآوری شده در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی تحلیل شده‌اند تا از ژرفای داده‌های خام، مؤلفه‌های مؤثر بر آینده کرامت منابع انسانی نمایان شود. پس از استخراج نتایج، پیش‌بینی‌ها در سه محور پارادایم‌های جدید مؤثر بر کرامت، منابع لازم جهت برقراری کرامت و ارزش‌ها گردآوری می‌شوند. این کدگذاری در جداول شماره ۳ و ۴ و ۵ آمده است.

جدول ۳. مفاهیم مرتبط با مقوله بروز پارادایم‌های جدید مؤثر بر آینده کرامت منابع انسانی

منبع کد	کد	مفهوم	درصد توافق
۵، ۴، ۳، ۲، ۱	اینترنت، شبکه‌های اجتماعی، امنیت سایبری، حریم خصوصی در فضای مجازی، سازمان‌های مجازی، هوش مصنوعی	تکنولوژی و فناوری اطلاعات	۸۳
۱۴، ۱۳، ۱۲، ۱۰، ۹، ۸	بهره‌وری بیشتر، ظهور مدیریت راهبردی، بروز سازمان‌های تخت، ارتباطات درون‌سازمانی و برون‌سازمانی	ساختارهای سازمانی	۸۷
۹، ۸، ۷، ۶، ۵، ۴، ۲	روش‌های جدید جذب، نگهداری، آموزش و... منابع انسانی در سازمان، ظهور کارکنان مطالبه‌گر، برقراری مدیریت روابط انسانی، الگوهای رفتاری متفاوت کارکنان، امنیت شغلی و...	منابع انسانی	۷۱
۱۰، ۸، ۷، ۶، ۵، ۴، ۱	کاهش رشد اقتصادی، کاهش هزینه‌های سازمانی و محدودیت در پرداخت‌های مالی، عملیاتی شدن بودجه‌بندی	عوامل اقتصادی	۶۹
۱۰، ۶، ۵، ۳، ۲، ۱	تلاطم محیط سازمانی، رقابتی شدن سازمانها، جهانی شدن، عوامل حقوقی، سیاسی، فرهنگی و اجتماعی و...	عوامل محیطی	۷۷

جدول ۴. مفاهیم مرتبط با مقوله ارزش‌های مؤثر بر آینده کرامت منابع انسانی

منبع کد	کد	مفهوم	درصد توافق
۸، ۶، ۵، ۴، ۳، ۲، ۱	ارزش چیست؟ پول، پست و مقام، احترام، محبوب بودن و...	تغییر در ساختار ارزش‌ها	۸۸
۱۴، ۱۳، ۱۲، ۱۰، ۹	تندخوانی و پرخاشگری، شوخی‌های عامیانه و مبتذل، کم‌رنگ‌شدن ارزش‌های معنوی، اخلاق و تفاوت بین نسل‌ها	تغییر در تعریف ارزش‌ها و رفتارها و مراودات اخلاقی	۷۹
۱۰، ۸، ۷، ۳، ۲، ۱	رفتارهای مدیریتی، تعارض بین مدیریت و کارکنان و رفع آن، ضوابط یا روابط، هنجارها و ناهنجاری‌های مدیریتی	ارزش‌ها و مدیریت	۷۲
۱۳، ۱۲، ۱۱	احترام متقابل، رعایت حریم خصوصی، جنسیت، قوم، نژاد، حفظ اطلاعات خصوصی، محرمانه دیگران و...	ارزش‌های فردی، اجتماعی، سازمانی و...	۸۹

جدول ۵. مفاهیم مرتبط با مقوله منابع جهت اجرایی‌شدن کرامت منابع انسانی در آینده

منبع کد	کد	مفهوم	درصد توافق
۷، ۶، ۵، ۴، ۳، ۲، ۱	تربیت و شخصیت، چالش‌های روحی (دلزدگی و افسردگی، نشاط و روحیه همکاری)، مهارت، توانمندی، خلاقیت، انگیزش، تحصیلات	منابع انسانی	۷۲
۹، ۸، ۷، ۵، ۴، ۲، ۱	توان مالی سازمان، بودجه‌بندی عملیاتی، پرداخت حقوق و مزایا براساس شایسته‌سالاری، کیفیت زندگی در جامعه	منابع اقتصادی	۷۸
۹، ۸، ۷، ۶، ۵، ۴، ۱	اصول مدیریت، گروه‌بندی‌های سازمانی، محیط فیزیکی سازمان، تغییر در ساختار و اصول اداری سازمان (گزینش)، نگهداری، آموزش، برنامه ارزیابی عملکرد، تعدیل و...، دردسترس‌بودن تجهیزات و امکانات و عوامل پشتیبانی	منابع سازمانی	۷۷
۱۰، ۸، ۷، ۶، ۵، ۴، ۲	فرهنگ فردی و اجتماعی و سازمانی، تفکیک‌های جنسیتی، قومی، نژادی و...	منابع فرهنگی	۶۸
۱۱، ۹، ۸، ۷، ۴، ۳، ۲	حمایت حکومت و نظام، ذی‌نفعان، گروه سیاسی حاکم و احزاب	منابع سیاسی	۶۹

با نمایان شدن پیشران‌ها، هر کدام از پیشران‌ها می‌توانند محوری از عدم قطعیت را ایجاد کنند تا براساس آن سناریوها نگاشته شوند. پیشران‌ها مانند شمشیر دولبه عمل می‌کنند و در دو جهت مثبت (تأثیر مثبت بر حوزه کرامت منابع انسانی) یا منفی (تأثیر منفی بر حوزه کرامت منابع انسانی) محورهای مختصات حرکت می‌کنند. برای مثال، در حوزه فناوری اطلاعات، رشد فناوری می‌تواند تأثیرات متفاوتی بر حوزه کرامت منابع انسانی داشته باشد. مثلاً از بین رفتن حریم خصوصی می‌تواند تأثیر منفی بر این حوزه و ایجاد سازمان‌های مجازی تأثیر مثبت داشته باشد. در مواردی حتی یک مفهوم به تنهایی می‌تواند دارای اثر مثبت یا منفی باشد. مثلاً در حوزه ذی‌نفعان، هر گروه به‌خودی‌خود می‌تواند بر بسترهای اجتماعی هم اثر مثبت و هم اثر منفی بگذارد. براساس تغییرات مثبت و منفی پیشران‌ها و ایجاد عدم قطعیت‌ها، سناریوها شکل می‌گیرند. حرکت پیشران‌ها در طول محورهای مختصات به سمت مثبت و منفی، شدت و ضعف نسبی پیشران مورد نظر را به‌صورت کیفی نشان می‌دهد و جهت محاسبه کمی باید پژوهش دیگری صورت پذیرد.

سناریوها

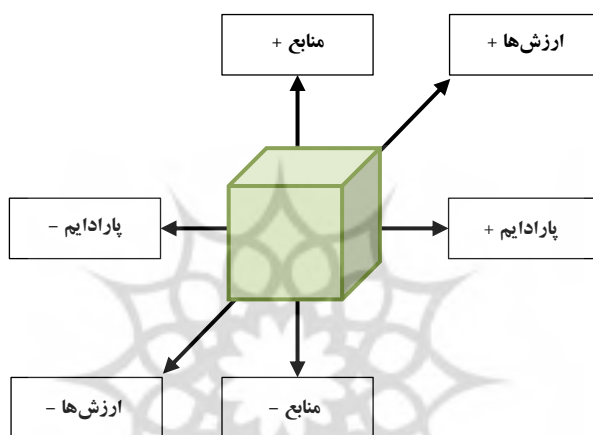
یکی از روش‌های سناریونگاری روش منضبط و منظمی است که از آن برای کشف عدم قطعیت‌ها و نیروهای پیشران کلیدی در بافت تغییرات شتابان، پیچیدگی‌های فوق‌العاده و عدم قطعیت‌های متعدد استفاده می‌شود. از طریق این روش رهبران، مدیران با نگاه به رویدادهای غیرمنتظره در آینده و درک عمیق پیامدهای احتمالی آن، چندین داستان متمایز درباره آینده‌های ممکن کشف و روایت می‌کنند. این سناریوها ابزاری برای نظم‌بخشیدن به بینش و استنباط رهبران و مدیران هستند (ون در هجدن^۱، ۲۰۱۱: ۱۸).

با در نظر گرفتن ۳ پیشران شناسایی شده به‌عنوان محورهای سناریو، ۸ سناریو ایجاد خواهد شد. برخی سناریوهای ایجاد شده فقط به‌لحاظ نظری می‌توانند ایجاد شوند و به‌صورت منطقی نمی‌توانند زمینه بروز داشته باشند، ولیکن با توجه به اینکه سازمان‌ها، موجوداتی پویا و متحرک محسوب می‌شوند، ممکن است در دوران زیست خود از سناریویی به سناریوی دیگر، تغییر مسیر دهند.

1. Van der Heijden

سناریوی اول: پارادایم باعث رشد کرامت، ارزش‌ها متعالی، منابع موجود برای بروز کرامت

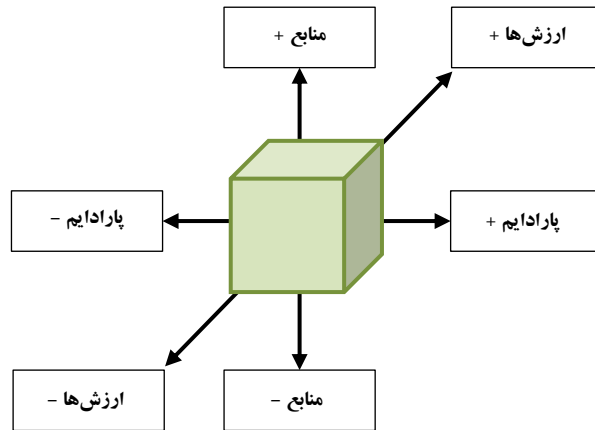
در این حالت، پارادایم در جهت رشد کرامت منابع انسانی گام برداشته، ارزش‌ها رعایت می‌شود و منابع لازم جهت برقراری کرامت در سازمان وجود دارد. سازمان در بالاترین رتبه کرامت منابع انسانی قرار می‌گیرد. بروز چنین سازمانی ایدئال به لحاظ منطقی ضعیف به نظر می‌رسد و در فضای نظری قابل بررسی است. فضای سناریو در نمودار ۱ دیده می‌شود.



نمودار ۱. فضای شکل‌گیری سناریوی اول

سناریوی دوم: پارادایم باعث رشد کرامت، ارزش‌ها متعالی، منابع ناموجود برای بروز کرامت

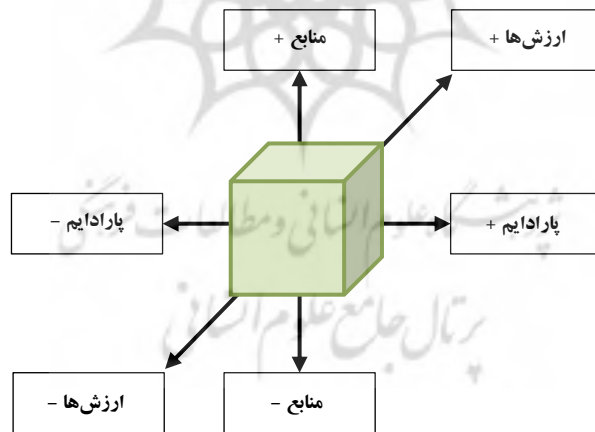
مهیا نبودن منابع لازم می‌تواند کرامت انسانی را به چالش بکشد. ممکن است فقدان منابع اقتصادی، فرهنگی و... هر کدام باعث تخریب حوزه کرامت شوند. در این حال سازمان در جهت از دست دادن کرامت حرکت می‌کند. برای مثال، فقدان منابع انسانی می‌تواند سازمان را جایی برای رسیدن افراد به اهداف شخصی قرار دهد و سازمان فضایی برای باندهایی، جناح‌بندی و فرقه‌گرایی شود. فضای شکل‌گیری سناریو در نمودار ۲ دیده می‌شود.



نمودار ۲. فضای شکل گیری سناریوی دوم

سناریوی سوم: پارادایم باعث رشد کرامت، ارزش ها در افول، منابع موجود برای بروز کرامت

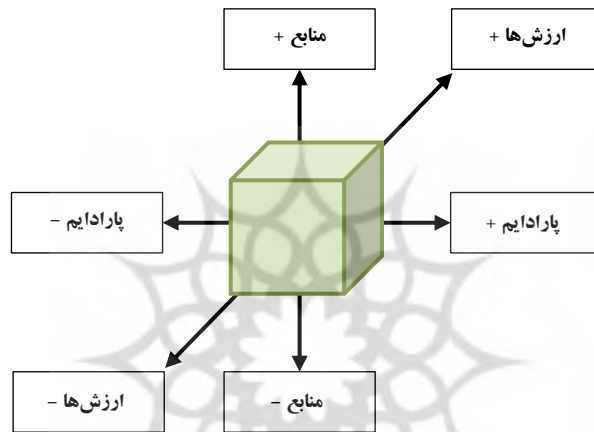
زمانی که در سازمان، ارزش ها را رعایت نمی شوند، رشد پارادایم و منابع کمکی به برقراری کرامت نخواهند کرد. سازمان های موفق می توانند الگوهای مناسبی در این خصوص باشند. برنامه ریزی و آموزش ارزش ها، نهادینه سازی اخلاق و برقراری آن در حوزه منابع انسانی می تواند یکی از راهکارهای مناسب باشد. فضای شکل گیری سناریو در نمودار ۳ نشان داده می شود.



نمودار ۳. فضای شکل گیری سناریوی سوم

سناریوی چهارم: پارادایم باعث سقوط کرامت، ارزش‌ها متعالی، منابع موجود برای بروز کرامت

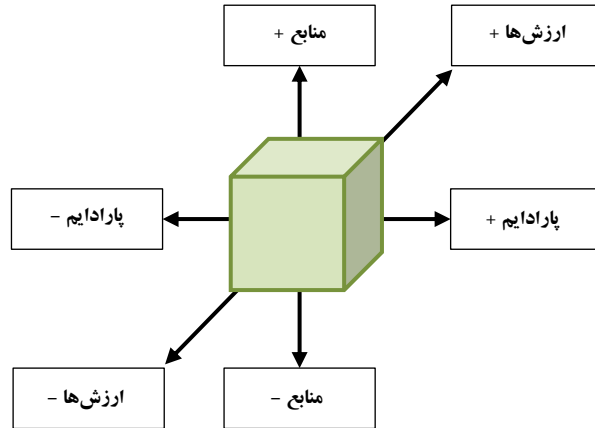
در این سناریو اختراعات، ابداعات و روش‌های جدید در جهت نقض کرامت عمل کرده است. مثلاً استفاده نادرست از فناوری و فضای مجازی باعث از بین بردن حریم خصوصی شده است. وجود منابع لازم و ارزشی بودن کارکنان، آموزش کارکنان برای رویارویی با پارادایم‌های نو و مقید ساختن ایشان در استفاده از آنها می‌تواند سازمانی محترم ایجاد کند. نمودار ۴ نشانگر فضای این سناریو است.



نمودار ۴. فضای شکل‌گیری سناریوی چهارم

سناریوی پنجم: پارادایم باعث رشد کرامت، ارزش‌ها در افول، منابع ناموجود برای بروز کرامت

زمانی که در سازمانی ارزش‌ها رعایت نمی‌شود و منابع لازم هم برای بروز احترام وجود ندارد، رشد پارادایم‌ها نمی‌تواند کاستی‌ها را پوشش داده و سازمانی با کرامت ایجاد کند. بروز چنین سازمانی به لحاظ منطقی بسیار ضعیف است و ممکن است از نزول سناریوهای بهتر حاصل شود. ایجاد و برقراری ارزش‌ها و اخلاق، پرورش و تحصیل منابع مورد نیاز، راهکاری مناسب برای خروج سازمان از حوزه ضعف محسوب می‌شود. فضای سناریو در نمودار ۵ دیده می‌شود.

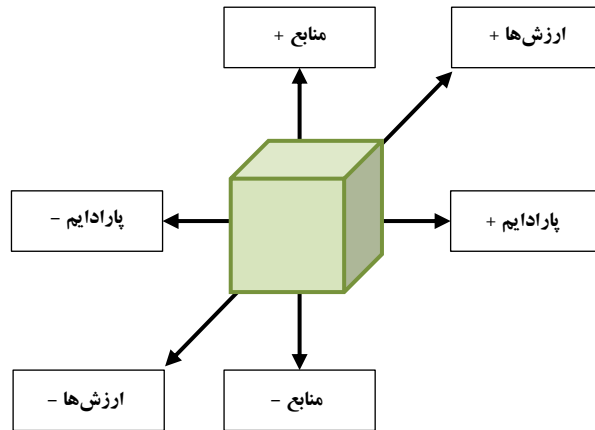


نمودار ۵. فضای شکل‌گیری سناریوی پنجم

سناریوی ششم: پارادایم باعث سقوط کرامت، ارزش‌ها متعالی، منابع ناموجود برای بروز کرامت

منابع لازم جهت بروز پدیده‌ها، همواره نقش مهمی را ایفا می‌کند و عدم وجود آن رسیدن به هدف را مشکل می‌سازد. کارکنان و سازمان‌ها برای رسیدن به کرامت نیازمند یک‌سری عوامل اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و... می‌باشند که باید مهیا شود. بهره‌برداری صحیح از فناوری و ابداعات جدید از چالش‌های مهم نسل آینده است. در این خصوص، نه تنها سازمان‌ها بلکه جامعه و جهان نیز باید خود را آماده بروز فرصت‌ها و تهدیدهای بسیاری نمایند. بروز این سناریو نیز ضعیف به نظر می‌رسد. فضای سناریوی ششم در نمودار زیر دیده می‌شود.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

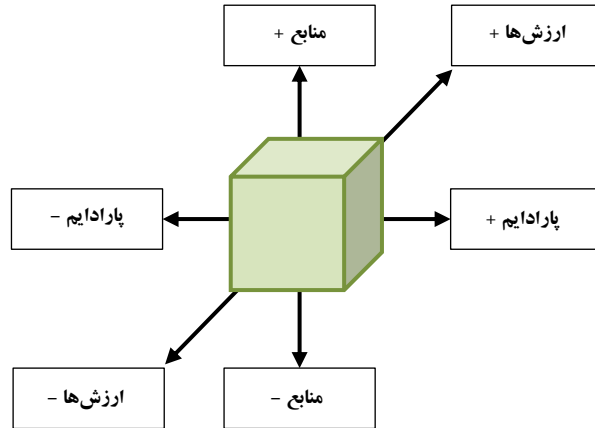


نمودار ۶. فضای شکل‌گیری سناریوی ششم

سناریوی هفتم: پارادایم باعث سقوط کرامت، ارزش‌ها در افول، منابع موجود برای بروز کرامت

روابط اخلاقی نادرست و ازبین‌رفتن ارزش‌ها می‌تواند هر سازمانی را به انحطاط بکشد. بسیاری از سازمان‌ها امروزه به دنبال تعریف کدهای اخلاقی خاص خود و ترویج ارزش‌ها هستند. پارادایم‌های نو می‌توانند مانند شمشیری دولبه باعث رشد یا نقض کرامت در سازمان شوند. وجود منابع لازم بدون دو عامل دیگر فقط وقت و هزینه سازمان را ازبین می‌برد. ایجاد سازمانی کریم با این خصوصیات بسیار سخت و به لحاظ منطقی ضعیف می‌باشد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

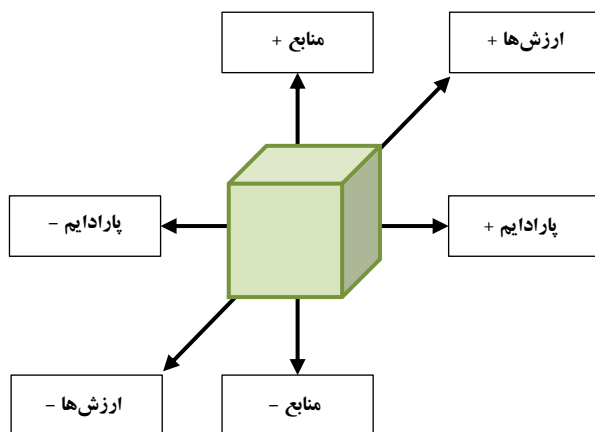


نمودار ۷. فضای شکل گیری سناریوی هشتم

سناریوی هشتم: پارادایم باعث سقوط کرامت، ارزش ها در افول، منابع ناموجود برای بروز کرامت

سازمان در نازل ترین حالت از لحاظ کرامت قرار دارد. نه تنها کرامتی وجود ندارد، بلکه امیدی هم به ایجاد آن نمی باشد. احترام کارکنان رعایت نمی شود، ارزشی وجود ندارد و سازمان از لحاظ کرامت به سوی انحطاط می رود. بروز چنین سناریویی به لحاظ منطقی غیرممکن است. نمودار ۸ بیانگر فضای سناریو است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



نمودار ۸. فضای شکل‌گیری سناریوی هشتم

نتایج

با بررسی محورهای به‌دست آمده و اجرای سناریوهای نگاشته‌شده، سازمان می‌تواند راه خود را انتخاب کند. در این خصوص، لازم است جایگاه کنونی خود را بشناسد، ضعف‌ها و قوت‌ها، فرصت‌ها و تهدیدها را شناسایی کند، شرایط را رصد و پایش کند، سپس گام بردارد. هر سازمانی باید بداند ایجاد احترام می‌تواند در ایجاد بهره‌وری بالا، تضمین منافع شخص، سازمان و جامعه یاری‌دهنده باشد. فناوری در مرور زمان رشد خواهد کرد؛ چنانچه از گذشته تاکنون رشد فزاینده‌ای داشته است. صاحبان سازمان باید سوار بر اسب تیزپای فناوری شده و آن را در جهت برقراری کرامت به‌کار گیرند. ایجاد زمینه‌های اخلاقی، سرمایه‌گذاری، برنامه‌ریزی و آموزش در این خصوص از دیگر محورهای رشد کرامت در سازمان است که می‌تواند منافع تمامی ذی‌نفعان درگیر در سازمان را فراهم کند. آخرین محور بروز، ظهور و ایجاد بسترهای موردنیاز برای برقراری کرامت در سازمان است. اگر زمینه‌های لازم از لحاظ فرهنگی، اجتماعی، شخصیتی، شایسته‌سالاری، ایجاد ارزش‌ها و کلیه مؤلفه‌های موردنیاز در سازمان فراهم شود، برقراری کرامت در سازمان بسیار آسان‌تر خواهد بود.

حریم خصوصی از دیگر موارد آینده است که هر روز این حریم تنگ‌تر و کوچک‌تر

می‌شود که برخورد با این مطلب از دیگر چالش‌های کرامت در آینده است. گسترش شبکه‌های اجتماعی، فضای مجازی و تغییر نگرش انسان‌ها از لحاظ اخلاقی و ارزشی، پایبند بودن به ارزش‌ها و فرهنگ و قوانین سازمانی از موارد مستتر در حوزه حریم خصوصی است. تصور کنید اگر ورود و خروج و کارکرد کارکنان با تراشه‌های بسیار کوچک الکترونیکی که در زیر پوست افراد کار خواهند گذاشت، کنترل شود، تکلیف حریم خصوصی چه خواهد شد؟

کارکنان انتظارات و توقع بیشتری خواهند داشت، ترقی‌خواه و افزون‌طلبند، باهوش و باسوادترند، سازمان را جایی برای امرار معاش می‌دانند، خود را مدیون سازمان نمی‌دانند، طرفدار مشارکتند، انضباط را نمی‌پذیرند و انتظار رشد شغلی دارند و... پاسخ به این موارد در آینده از چالش‌های سازمان و مدیران آن است.

سازمان ثب احوال این روزها براساس تغییرات به‌وجودآمده با مسائلی جدید روبه‌رو شده است که حوزه کرامت انسان را به‌چالش می‌کشد. مواردی مانند لقاح مصنوعی، رحم اجاره‌ای، دستکاری‌های ژنتیکی و... نیاز به قوانین، رویه‌ها و سازوکارهای جدیدی دارد. کارکنان این حوزه باید توانمندی و دانش لازم در این زمینه را داشته باشند. کارکنان زبده، بامهارت و دانش از نیازهای روز هر سازمان است.

پیشنهادها

- تربیت و آموزش نیروهای خلاق و توانمند و بادانش در اداره ثب احوال، جهت مواجهه و حل‌وفصل مسائل جدید این حوزه مانند تعیین هویت کودکان حاصل از لقاح مصنوعی و دستکاری‌های ژنتیکی، فرزندان حاصل از ازدواج زنان ایرانی و مردان خارجی، مادران اجاره‌ای و...
- به‌کارگیری مدیران متعهد و دلسوز از بدنه همین سازمان تا به‌سبب آشنائی با چالش‌های منحصربه‌فرد این سازمان، باعث رشد کرامت در کارکنان گردند.
- این پژوهش رویکردی کیفی دارد. پژوهشگران بعدی می‌توانند با شاخص‌بندی و اندازه‌گیری آنها تحقیق را به‌صورت کمی ادامه دهند. ازسوی دیگر می‌توان با یاری خبرگان حوزه جامعه‌شناسی، روان‌شناسی اجتماعی، رفتارشناسی و... رویکردی جدید در این حوزه ایجاد کرد.

منابع

- افخمی، ح. و همکاران (۱۳۹۳)، تدوین شاخص‌های کرامت انسانی در سازمان (باتأکید بر نگرش اسلامی)، **دوفصلنامه بهار و تابستان مدیریت در دانشگاه اسلامی**، سال سوم: ۱ - ۱۵.
- افضلی، م. (۱۳۸۹)، کرامت انسانی و اتانازی از منظر اخلاق اسلامی، **مجله دانشگاه علوم پزشکی مازندران** ش ۸۷: ۸۳ - ۹۵.
- سیاح مفصلی، ا؛ جهانگیری، ک. و عیوضی، م. (۱۳۹۴)، تحلیل روند تکاملی الگوهای آینده‌نگاری جهان، **فصلنامه پاییز آینده‌پژوهی مدیریت** ش ۱۰۴: ۱۰ - ۱۲.
- سیدی‌نیا، س. (۱۳۸۷)، کرامت انسانی و اقتصاد، **فصلنامه علمی - پژوهشی اقتصاد اسلامی**، شماره ۲۹: ۱۱۱ - ۱۴۱.
- شکوری، ش. و بنیادی نائینی، ع. (۱۳۹۴)، سناریوپردازی آینده صنعت نرم‌افزارهای کاربردی در ایران با رویکرد آینده‌پژوهی، **فصلنامه زمستان مدیریت توسعه فناوری**: ۱۱۱ - ۱۱۹.
- صادق‌پور، ط. (۱۳۸۶)، کرامت انسانی در قرآن، **مجله بینات** شماره ۵۳: ۵۱ - ۶۷.
- عابدی جعفری، ح؛ سلمانی، د. و رادمند، م. (۱۳۸۹)، بررسی نیازهای منابع انسانی برنامه پنجم توسعه با رویکرد آینده‌پژوهی، **فصلنامه (پاییز) راهبرد** ۳۴۸.
- گل‌پرور، م. (۱۳۹۳)، نقش تعاملی ابعاد عدالت سازمانی ادراک‌شده بر رفتارهای تلافی‌جویانه، **دوفصلنامه بهار و تابستان علمی - پژوهشی شناخت اجتماعی**، سال سوم ش ۱: ۷۴ - ۷۵.
- معمارزاده طهران، غ؛ موسی‌خانی، م؛ الوانی، س. و فلسفی، ع. (۱۳۹۴)، ارائه الگوی کرامت منابع انسانی کارکنان در سازمان‌های دولتی ایران، **فصلنامه زمستان مدیریت نظامی** ش ۶۰: ۳۵ - ۳۸.
- مهدی‌زاده، م. و توکل، م. (۱۳۸۸)، مطالعات علم و فناوری: مروری بر جامعه‌شناسی فناوری، **دوفصلنامه برنامه و بودجه** ش ۱۰۵: ۸۵ - ۱۲۰.
- میرسپاسی، ن؛ معمارزاده طهران، غ؛ نجف‌بیگی، م. و علیزاده، م. (۱۳۹۲)، معرفی الگوی ارزشی سازمان‌های دولتی ایران، **فصلنامه بهار مدیریت سازمان‌های دولتی**، ۵۳ - ۷۰.
- مینو، ف؛ شاهوردی، ت. و چاوشی، س. (۱۳۹۶)، ارائه چارچوب فرایندی شناسایی عدم‌قطعیت‌ها و پیشران‌ها (مورد مطالعه: نفت و انرژی)، **فصلنامه آینده‌پژوهی مدیریت**، ۶۰.
- یاراحمدزهی، م. و سیدزاده، س. (۱۳۹۲)، شناسایی عوامل کلیدی مؤثر بر آینده منابع انسانی در سازمان‌های دولتی، دومین همایش ملی آینده‌پژوهی، ش ۲.

Barclay, L. (2016). In sickness and indignity: a philosophical account of the meaning of

- dignity in healthcare. *International journal of nursing studies* No.61, 136.
- Blagaa, P., & Jozsef, B. (2014). Human resources, quality circles and innovation. *Procedia Economics and Finance* No.15, 1458-1460.
- Buttarelli, G. (2015). To ward anewdigital ethics: data, dignity and technology. *European data protection supervisor* .
- Chadwick, A. (2012). A dignified approach to improving the patient experience: Promoting privacy, dignity and respect through collaborative training. *Nurse Education in Practice* No.12, 187-191.
- Clarke , N., & Mahadi, N. (2017). The significance of mutual recognition respect in mediating the relationships between trait emotional intelligence, affective commitment and job satisfaction. *Personality and Individual Differences* No.115, 129-134.
- Cleaveland, J. N., Byrne, Z., & Cavanage, T. (2015). The future of HR is RH: respect for humanity at work. *H.R.M review* No.25, 149-151.
- Grassi, L., costantini, a., brunetti, s., marchetti, p., caruso, r., saboto, s., & nanni, m. g. (2016). Dignity and psychosocial-related variables in advanced and nonadvanced cancerpatient. *journal of pain and symptom management*, 3.
- Figureska, I. (2017). Dignity management as a new approach to Human Resources Management. *Human Resources Management & Ergonomics*, 23-37.
- Hall, j., & Mitchel, m. (2015). Dignity and respect in midwifery education in the UK: A survey of Lead Midwives of Education. *Nurse Education in Practice* No.21, 9-11.
- Koys, D. (1988). Human Resource Management and a Culture of Respect: Effects on Employees' Organizational Commitment. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol. 1, No. 1, 57-68.
- Kucuradi, I. (2019). The concept of human dignity and its implications for human rights. *Bioethics Update*, 7-13.
- Last, C. (2017). Global commons in the global brain . *Technological Forecasting & Social Change* No.114, 48.
- Liebl, F., & Schwarz, J. (2010). Normality of the future: Trend diagnosis for strategic foresight. *Futures*, 313-327.
- Lin, H.-f., Su, J.-Q., & Higgins, A. (2015). How dynamic capabilities affect adoption of management innovations. *Journal of business research* GBR-008472, 5.
- Marler, j. H., & Fisher, s. L. (2013). An evidence based review of e-HRM and strategic H.R.M. *H.R.M review* No.23, 19.
- iiii ,, Teeey,)))))) cccctt ull ddjmmnttt edll ttt ittt rrr eept eeerr
dignity in the hospital setting. *International Journal of Nursing Studies* No.41, 736.
- Matthews, E. (2016). Respect for personhood in medical and psychiatric ethics. *Ethics, Medicine and Public Health JEMEP-167*, 1-9.
- Perles, G. M., & Martin, A. E. (2017). To wards a substantive knowledge that promotes the dignity of the human being. *journal of innovation&knowledge* No.42, 1-7.
- Rhisiart, M., Störmer, E., & Daheimc, C. (2016). From foresight to impact? The 2030 Future of Work scenarios. *Technological Forecasting & Social Change*, 1-11.
- Richter, P., & Bruhl, R. (2016). Shared service center research: A review of the past, present, and future. *European Management Journal*, 1-13.
- ”””” , , , A,,,,,, , , 1111.. eeeee ee iiiiii iiiiiiiiii iiiii aa eee “W”” ddd
”””” . eeee rrrr lll ; lllllll 1 maaatttttt t3333, 8888-1608.

- Schalk, r., Timmerman, v., & Van den heuvel, s. (2013). How strategic considerations influence decision making on e-HRM applications. H.R.M review No.23, 85.
- Song, A. (2015). Human dignity: a fundamental guiding valu for human rights approach to fishiers? marine policy No.61, 165-167.
- Ulrich, d., & Dulebohn, j. (2015). Are we there yet? What's next for HR? H.R.M review No.25 , 188-190.
- Van der Heijden, K. (2011). Scenarios: The Art of Strategic Conversation. Chinchester: Jhon Wiley & Sons.
- Williamson, C. (2012). Dignity and development. The Journal of Socio-Economics, 763-771.
- Zdravkova, K. (2017). Reconsidering human dignity in the new era. New Ideas in Psychology, 1-6.

