

فصلنامه علمی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و نهم، شماره ۹۷، پاییز ۹۹

صفحات ۱۸۵-۱۶۱

نوع مقاله: پژوهشی

ارائه الگوی کرامت انسانی کارکنان در سازمانهای دولتی ایران با استفاده از روش فراترکیب

علی فلسفی^۱ - غلامرضا معمارزاده^۲ - سید مهدی الوانی^۳ - محمد موسی خانی^۴

تاریخ دریافت: ۹۴/۱۱/۴ تاریخ بازنگری: ۹۵/۴/۳۰ تاریخ پذیرش: ۹۵/۸/۲۶

چکیده

اهمیت و توجه به انسان و نقش غیرقابل انکار آن در جهت پیشبرد و تحقق اهداف سازمانها و جوامع امروزی بر کسی پوشیده نیست، بطوریکه در همه جوامع، تاکید ویژه بر انسان و ارتباط صحیح و اصولی توأم با اخلاق حسنه و حفظ کرامت انسان در تمامی سطوح شده است. در ایران نیز طبق بند ۶ اصل دوم قانون اساسی، کرامت انسانی جزء مبانی اعتقادی نظام بوده و در کنار اصول اعتقادی، همچون توحید، نبوت و معاد مطرح گردیده است. همچنین در بند اول سیاستهای کلی نظام اداری کشور به برنامه نهادینه سازی فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزشهای اسلامی و کرامت انسانی و ارج نهادن به سرمایه های انسانی و اجتماعی اشاره شده است. بر این اساس هدف پژوهش حاضر ارائه مدلی جامع از کرامت انسانی در سازمانهای دولتی ایران است؛ این پژوهش از نظر رویکرد، یک پژوهش ترکیبی (کیفی و کمی) است. به طوری که برای طراحی مدل از روش پژوهش کیفی فراترکیب سندلوسکی و باروسو و برای آزمون آن از روش کمی تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قزوین، قزوین، ایران (نویسنده مسئول) Ali.falsafi@yahoo.com
۲. دانشیار مدیریت، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات تهران، تهران، ایران
۳. استاد مدیریت، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قزوین، قزوین، ایران
۴. دانشیار مدیریت، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران

بدین منظور بعد از مطالعه مقالات و کتب مرتبط با موضوع تحقیق تعداد ۴۰ متغیر در قالب ۴ مقوله اصلی، ۱۲ مفهوم و ۳۴ کد مفهوم سازی و طبقه بندی شده است. بعد از ارزیابی روایی و پایایی روش فراترکیب و اعمال نظرات تخصصی خبرگان، تبیین مدل طراحی شده میسر گردید. در ادامه بمنظور آزمون مدل طراحی شده نهایی تعداد ۲۱۸ نفر از کارکنان (کارمندان و مدیران) یکی از سازمانهای دولتی ایران به روش نمونه گیری طبقه ای، انتخاب شدند و با استفاده از نرم افزار لیزرل تجزیه و تحلیل انجام گرفت. در نهایت ابعاد، مولفه ها و شاخصهای مدل کرامت انسانی مورد تأیید قرار گرفتند.

واژگان کلیدی: مدل کرامت انسانی کارکنان، روش فراترکیب، سیاست های کلی نظام اداری کشور

مقدمه

با توجه به اینکه امروزه نقش و جایگاه انسان در سازمانها انکار ناپذیر است و به گفته آرمسترانگ و بارون (۲۰۰۲)^۱ که معتقد بودند «خود کارکنان و مهارتها، توانمندیها و تجربه جمعی آنها، همراه با توانایی آنان در به کارگیری اینها در جهت منافع سازمان، اولاً سهم بزرگی در کامیابی سازمان دارد و ثانیاً منبع مهمی برای برتری رقابتی است.» (آرمسترانگ، ۱۳۹۱، ۳۴). بنابراین در سالهای اخیر توجه به انسان به عنوان یک منبع ارزشمند در سازمانها روز به روز در حال افزایش بوده و از این طریق تفکرات نوینی را نسبت به انسان در سازمانها مطرح نموده است.

همچنین امروزه جوامع بشری به این نتیجه دست یافته اند که فقط با قوانین و مقررات نمی توان جامعه، یا در مقیاس کوچکتر سازمان را اداره کرد. بلکه در کنار آنها به ابزار دیگری نیاز دارند که «کرامت انسانی» نام دارد. توجه به کرامت انسانی افراد در سازمان و صیانت از کرامت آنها، از جمله تفکرات نوینی است که در باب توجه به ارزشهای انسان در سازمان مطرح گردیده است (نژاد سلیم، ۱۳۸۷).

کرامت انسانی موضوعی است که ادیان و مکتهای گوناگون اعم از فلسفی، انسان شناسی، روانشناختی، حقوقی و سیاسی بدان پرداخته و بر اهمیت آن تاکید کرده اند و امروزه در گفتار

و نوشتارهای گوناگون مربوط به حقوق بشر به جایگاه و ارزش انسان و کرامت آن اشاره شده است (سیدی نیا، ۱۳۸۷، ۱۱۷). کرامت انسانی شبیه یک سپر حفاظتی است که دارای ارزش انسانی و الهی بالایی می باشد. و توجه به این سپر حفاظتی یکی از بزرگترین و سنگین ترین مسئولیتهای مسلمانان در جامعه اسلامی است. کرامت انسانی نقش حیاتی در حفظ نظم اجتماعی ایفا می کند. جامعه بشری نیازمند نظامی است که برای حفظ روابط افراد و هدایت آنها جهت رسیدن به کمال می توانند کمک کننده باشد. یک راه برای انجام این کار تقویت کرامت افراد و شناخت ارزشهایشان است (صالحی، ۲۰۱۳، ۱۳۵).

از طرفی یکی از موضوعات بسیار مهم که در مورد امنیت، عدالت، آزادی، رعایت حقوق و آزادی های اساسی شهروندان در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران مورد تأکید قرار گرفته، کرامت انسانی است. در این قانون، طبق بند ۶ اصل دوم؛ کرامت انسانی جزء مبانی اعتقادی نظام جمهوری اسلامی بوده، همپراز اصول اعتقادی، همچون توحید، نبوت و معاد مطرح گردیده است (حبیب زاده و رحیمی نژاد، ۱۳۸۶، ۵۳-۵۲).

از طرفی دیگر به منظور تداوم طرح تحول نظام اداری کشور، در اردیبهشت ماه سال ۱۳۸۹ سیاستهای کلی نظام اداری کشور - که توجه و اجرای برنامه های آن از ضروریات و اهداف هر دستگاه دولتی به شمار می رود - در ۲۶ بند توسط مقام معظم رهبری به مسئولین نظام ابلاغ گردید که در بند اول آن به برنامه نهادینه سازی فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزشهای اسلامی و کرامت انسانی و ارج نهادن به سرمایه های انسانی و اجتماعی اشاره گردیده است.

با توجه به مطالب ذکر شده و همچنین نظر به اهمیت و ضرورت جایگاه موضوع تحقیق در سیاستهای بالادستی نظام، پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل کرامت انسانی کارکنان در سازمانهای دولتی ایران نگارش شده است.

مبانی نظری تحقیق

تعریف کرامت انسانی

کرامت در لغت دارای معانی مختلفی است که مهمترین آنها عبارت است از: ارزش، حرمت، حیثیت، بزرگواری، عزت، شرافت، انسانیت، شان، مقام، موقعیت، درجه، رتبه،

جایگاه، منزلت، نزاهت از فرومایگی و پاک بودن از آلودگی ها، احسان و بخشش، جوانمردی و سخاوت (دهخدا، ۱۳۷۳، ۱۶۰۷۰).

معادل انگلیسی واژه کرامت انسانی "Human Dignity" است که شرف، افتخار، استحقاق احترام، عنوان، رتبه و مقام، امتیاز و شرافت برجسته معنا می دهد (گامر^۲، ۱۹۹۱، ۴۶۶).
در دایره المعارف انگلیسی آکسفورد در مورد معنای واژه کرامت چنین آمده است: واژه کرامت "Dignity" از واژه لاتینی "Dignitas" گرفته شده و به معنای شرافت، حیثیت، افتخار و استحقاق احترام است (لغت نامه انگلیسی آکسفورد^۳، ۱۹۹۶، ۳۹۸).

دیدگاههای مختلف به کرامت انسانی

دیدگاه امانوئل کانت

کانت با طرح نظریه کرامت ذاتی انسان می گوید: مبنای اصل این کرامت را در توانایی روحی و اخلاقی برای وضع قوانین فراگیر اخلاقی و به عبارت دیگر در «خودمختاری اخلاقی و استقلال ذاتی» او باید جستجو کرد. وی می گوید: آنچه به ما کرامت و ارزش می دهد، «انسانیت» ما است؛ یعنی شخصیت اخلاقی، که ما را بر جانوران محض به مراتب برتری می بخشد. جانوران را غرایزشان راهنمایی می کند، ولی ما انسانها موجوداتی آزاد و «خودآیین^۴» و «خودقانونگذار^۵» هستیم (سالیوان، ۱۳۸۰، ۱۰۹).

به عقیده کانت، توانایی تفکر مستقل برای تشخیص اینکه چه چیزی اخلاقاً درست و چه چیزی نادرست است، به دلیل توان تعقل و استدلال آدمی در همه کس «ذاتی» است. همه را دارای توان خوآیینی دانستن بدیم معنا است که قوانین بنیادی دولت باید بطور یکسان و برابر شامل همه کس شود.

همچنین کانت می گوید: «اصل برابری خود، مستلزم اصل عمومیت است. عدالت نیازمند آن چنان شرایط قضایی است که با حفظ و حمایت از آزادی همه، حافظ و حامی آزادی یکایک افراد باشد. بنابراین دادرسی باید فارغ از هرگونه ملاحظات شخصی بوده و بدون منظور داشتن نژاد و مذهب و جنسیت و تبار قومی و ملی یکسان شامل حال همه کس شود (همان، ۴۶).

بطور خلاصه، رشته های اصلی تفکر کانت در مورد کرامت انسانی را بشرح زیر می توان

بیان کرد:

- (۱) کرامت انسانی به ارزش انسان اشاره دارد؛
- (۲) کرامت، ارزشی است که تمام انسانها به طور ذاتی و مساوی از آن برخوردارند؛
- (۳) کرامت انسانی ارتباط عمیق و تنگاتنگی با استقلال و خودمختاری ذاتی انسان دارد؛
- (۴) کرامت انسانی بطور اجتناب ناپذیر با عقلانیت خودآگاه انسان مرتبط است؛
- (۵) کرامت انسانی مبنای حقوق مساوی بشر است (دریک و روگر، ۲۰۰۱، ۵۳).

دیدگاه نوردنفلت

لنارت نوردنفلت^۷ اقسام کرامت انسانی را در چهار دسته طبقه بندی می کند: (نوردنفلت، ۲۰۰۴، ۷۹-۷۱).

۱. کرامت شایستگی^۸: در این طبقه بندی کرامت با رتبه و موقعیت اجتماعی افراد در جامعه مرتبط است. کرامت شایستگی می تواند از دو طریق به افراد اعطاء گردد. از طریق قوانین رسمی و کانالهای غیر رسمی. اگر این عنوان از طریق قوانین موجود در کشوری به فردی اعطاء گردد (برای مثال انتصاب فردی به سمت وزارت)، رسمی^۹ و اگر انسانها بواسطه شایستگیها و تواناییهای خاصی که دارند (مثلاً هنر، علم و ورزش) به این نوع کرامت نائل شوند، غیر رسمی^{۱۰} گویند.

۲. کرامت اخلاقی^{۱۱}: این قسم از کرامت با احترام به خویشتن گره خورده است. کرامت اخلاقی به افکار و اعمال ذهنی انسانها بسیار وابسته است. کرامت در جایگاه اخلاقی مبتنی بر احترام به نفس (عزت نفس) و همچنین حفظ هویت اخلاقی انسان است.

۳. کرامت هویت^{۱۲}: افرادی که خود را فرد مستقلی می دانند و توانایی کارهایی را که می خواهند انجام بدهند را دارند، دارای کرامت هویت هستند. بسیاری از افراد برای هویت و شخصیت خود احترام ویژه ای قائل هستند و همچنین به هویت و شخصیت دیگران نیز ارزش و احترام قائل می شوند، در این شرایط فرد هم هویت خود را تکریم می کند و هم به کرامت هویت دیگران احترام می گذارد.

نوردنفلت معتقد است که سه نوع مختلف از کرامت (شایستگی، اخلاقی و هویت) در دو ویژگی مهم با هم مشترک هستند:

الف) مردم می توانند این اقسام از کرامتها را در درجات مختلفی داشته باشند. برخی از آنها رتبه بالایی در سلسله مراتب اداری و ... دارند، برخی دیگر نیز پابندی بیشتری به ارزشهای اخلاقی دارند و برخی هم هویت شان نقض می گردد. بنابراین افراد می توانند ترکیب متفاوتی از این اقسام کرامات را داشته باشند. شخصی ممکن است دارای کرامت شایستگی بالایی باشد اما از طرفی دیگر پابندی به اصول اخلاقی نباشد (مثل وزیر کابینه بی اخلاق).

ب) همه این کرامات بوجود می آیند و از دست می روند: شخصی در یک زمان در شغل خود ارتقاء می یابد و در لحظه ای دیگر تنزل پیدا می کند. یا فردی اخلاق مدار با توجه به شرایط حاکم بر خود از پابندی به ارزشهای اخلاقی صرف نظر می کند و یا همچنین ممکن است هویت افراد نقض شده و یا دوباره بازسازی گردد.

اما نوردنفلت به این نکته اشاره می کند که نوع چهارم از کرامت انسانی با بقیه انواع آن متفاوت است و انسانها در داشتن آن با هم برابر است. در ادامه به توضیح آن می پردازیم:

۴. کرامت ذاتی انسان^{۱۳}: واژه آلمانی Menschenwurde اشاره به نوعی از کرامت دارد که همه ما انسانها بخاطر اینکه انسان هستیم آنرا داریم. همه انسانها در داشتن این نوع کرامت با هم برابر هستند. یکی از ویژگی های مهم این قسم از کرامت این است که انسانها تا زمانی که زنده هستند نمی توان کرامت ذاتی را از او گرفت. همچنین بر اساس قوانین حقوق بشر باید به همه به یک سطح احترام گذاشت. این وظیفه همه انسانهاست که به این حقوق احترام بگذارند. بطور خاص؛ یک فرد مسن همان حقوقی دارد که یک فرد جوان دارای آن است.

دیدگاه سلمازی

دانیل سلمازی^{۱۴} در تحقیقی کرامت را در سه قسم طبقه بندی می کند:

۱. کرامت ذاتی^{۱۵}: همه انسانها صرف نظر از اینکه دارای فضائل روانی، جسمی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی هستند، دارای کرامت ذاتی هستند. بر این اساس افراد نه بخاطر داشتن مجموعه ای از استعدادها و مهارتها و یا قدرت های ویژه بلکه صرفاً بخاطر اینکه یک انسان هستند، دارای این نوع کرامتند. برای مثال نژاد پرستی (تفکیک افراد بخاطر تعلق به گروهی خاص، رنگ و ...) از عوامل نقض کرامت ذاتی انسانهاست (سلمازی، ۲۰۰۲، ۱۰۶) و

(سلمازی، ۲۰۰۸).

۲. کرامت اکتسابی^{۱۶}: کرامت اکتسابی آن نوع شرافتی است که انسان به صورت ارادی و از طریق به کار انداختن استعدادها و توانایی ذاتی خود به دست می آورد. به عبارت دیگر هرچند همگان دارای شئون و حیثیت برابرند، اما انسان قادر است با به کار انداختن استعدادهای جمیله خود نسبت به یکدیگر برتری پیدا نماید.

۳. کرامت شکوفا کننده^{۱۷}: واژه اینفلوروسنت اشاره به یک فرایند ارزشی دارد که باعث تعالی انسانها می شود. از این واژه در شرایط عادی استفاده نمی شود، بلکه آن بشکل حالت توصیفی برای شکوفایی ارزشهای انسانی بکار گرفته می شود. به بیانی دیگر از این اصطلاح جهت انتقال ارزشهای که مثل شکفتن یک گل باعث تعالی انسانها شده است استفاده می گردد (سلمازی، ۲۰۱۳، ۹۳۸).

دیدگاه اوماتونا

دونال اوماتونا^{۱۸} در تحقیقی کرامت انسانی را در چهار بعد طبقه بندی نمود: (وماتونا، ۲۰۱۳، ۱۰۳-۱۰۱).

۱. کرامت ذاتی^{۱۹}: کرامتی که شامل ترکیب پیچیده ای از تواناییهای عقلانی، عاطفی و ارتباطی انسانها و یا تواناییهای ویژه انسانها برای داشتن استقلال و خودمختاری است. کرامت ذاتی اغلب با انسان بودن در ارتباط است. و در حالت کلی تر کرامت ذاتی مبتنی بر نوع خاصی از بودن و نه ضرورتاً انسان بودن.

۲. کرامت اکتسابی^{۲۰}: در مفهوم کلاسیک از کرامت که در واژگان انگلیسی dignitary گفته شده است، اشاره به انسان و شخص بزرگی دارد. برای مثال افرادی که ما به آنها به خاطر موقعیتشان افتخار می کنیم و مورد احترام قرار می دهیم، مثل مدال آورندگان طلای بازیهای المپیک، از این نوع کرامت برخوردارند.

۳. احساس خود کرامتی^{۲۱}: برای مثال افرادی که در حال شکنجه شدن هستند احساس می کنند که کرامتشان نقض شده است. یا زمانی که دیگران به ما احترام می گذارند احساس می کنیم که مورد تکریم قرار گرفته ایم. آسیب به کرامت انسانی ممکن است عوارض جانبی سوئی داشته باشد چه در جنبه های جسمی و چه در ابعاد روحی، اجتماعی و روانی.

۴. اقدام بر خلاف صیانت از کرامت نفس: ما انسانها بخاطر برخی از شرایط بر خلاف آنچه که تمایل داریم، عمل می کنیم. این اقدام در ارتباط با حفظ کرامت نیز می تواند وجود داشته باشد. برای مثال وقتی ما به پزشک مراجعه می کنیم به پزشک اجازه می دهیم که قسمتهای خاصی از بدنمان را که در شرایط عادی و عرف اجتماعی پوشیده هستند را معاینه کند.

دیدگاه قرآن کریم

از دیدگاه قرآن کریم انسانها دارای دو نوع کرامت می باشند: کرامت ذاتی و کرامت اکتسابی.

۱. کرامت ذاتی: کرامتی است که خداوند به نوع انسان عطاء فرموده و جزء ماهیت انسانی است و تا زمانی که انسان زنده است این کرامت از او جدا نشدنی است. این کرامت فارغ از مذهب، نژاد، پوست، جنس و غیره به تمام انسانها بطور برابر تعلق دارد. مهمترین ویژگی کرامت ذاتی این است که کم و کیف آن در همه انسانها ثابت است، زیرا به نوع انسانها تعلق دارد (علیخانی، ۱۳۸۵، ۱۰۱). آیات ۶۲ و ۷۰ سوره اسراء آیاتی هستند که دال بر کرامت ذاتی انسان می باشند.

۲. کرامت اکتسابی: کرامتی است که انسان آن را در دنیا کسب می کند و به همان میزان موجب برتری معنایی او بر سایر انسانها می شود. مهمترین ویژگی کرامت اکتسابی این است که کم و کیف آن در انسانهای مختلف متفاوت است و اساساً میزان و عمق آن به میزان معرفت، پارسایی و جایگاه هر کس نزد خداوند بستگی دارد (افتخاری و اسدی، ۱۳۹۲، ۳۱). آیه ۱۵ سوره فجر، آیه ۳۱ سوره نساء، آیه ۲۷ سوره یس و آیه ۱۳ سوره حجرات، آیاتی هستند که دال بر کرامت اکتسابی انسان می باشند.

دیدگاه امام خمینی (قدس)

دیدگاه حضرت امام خمینی (قدس) در ارتباط با کرامت انسانی را می توان با نظریه اقتضاء توضیح داد. در این نظریه کرامت ذاتی بخشی از کرامت اکتسابی است. می توان گفت، کرامت ذاتی یک اصولی را برای انسان اثبات می کند اما حدود و شرایط آن به عهده شرع و

قانون الهی است. در این نظریه در واقع کرامت اکتسابی تعیین کننده است. یعنی اگر چه انسان از بدو تولدش دارای کرامت فطری و خدادادی است اما انسان با توجه به قوه اختیاری که دارد می تواند این کرامت را از خودش سلب کند و یا آن را تقویت نماید. بنابراین کرامت ذاتی انسان مقوله ای نیست که همواره باشد بلکه با کرامت اکتسابی فعلیت می یابد.

امام خمینی در بیانیه هشت ماده ای خود با تاکید بر هر دو جنبه کرامت هم به ارزش و هم به حیثیت ذاتی افراد توجه داشته است و اصول مهم و اساسی همچون حفظ منزلت و کرامت انسان را در حوزه های احساس امنیت، اجرای عدالت، ممنوعیت اعمال غیر انسانی، جلوگیری از خودسری ها، عدم تجسس در حوزه فردی افراد، چشم پوشی از خطاهای شخصی و خصوصی که آثار حقوقی ندارند، آرامش و امنیت قضایی، ممنوعیت از اهانت به انسان و ... نکات دیگری را که بر پایه کرامت و منزلت انسان استوار است استخراج نمود و همچنین با توجه به کرامت اکتسابی انسان حفظ نظام حکومت دینی، اجرای صحیح و دقیق قانون و ... به دست آورد. این پیام دربردارنده چند نکته کلی و اساسی در راستای رعایت کرامت ذاتی و تحقق کرامت اکتسابی و ضایع نگشتن حقوق انسان است (میر احمدی و کمالی گوکی، ۱۳۹۳، ۳۸).

روش شناسی پژوهش

از آنجایی که هدف اصلی پژوهش، طراحی مدل کرامت انسانی کارکنان در سازمانهای دولتی ایران با استفاده از روش فراترکیب است، لذا پژوهش حاضر بر اساس هدف، بنیادی می باشد. از سوی دیگر، از آنجا که در این تحقیق داده ها بدون دستکاری گردآوری شده اند، در زمره تحقیقات توصیفی (غیر آزمایشی) شمرده می شود. همانطور که گفته شد برای حل مسئله پژوهش و طراحی چنین مدلی، از رویکرد فراترکیب استفاده شده است. کاتالانو (۲۰۱۳) معتقد است که فراترکیب فرایند جستجو، ارزیابی، ترکیب و تفسیر مطالعات کمی یا کیفی در یک حوزه خاص است. نکته مهم اینکه هنوز استفاده گسترده ای از رویکرد نسبتاً جدید فراترکیب در حوزه کرامت انسانی نشده است.

گام های دنبال شده در این پژوهش، بر اساس روش هفت مرحله ای سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) بوده است که این مراحل عبارتند از:

۱. طرح سوال پژوهش؛
۲. مرور ادبیات سیستماتیک؛
۳. جستجو و انتخاب مقاله های مناسب؛
۴. استخراج اطلاعات مقاله؛
۵. تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته های کیفی؛
۶. کنترل کیفیت؛
۷. ارائه یافته ها.

همچنین در این تحقیق بمنظور تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده از روش تحلیل عاملی تائیدی با استفاده از نرم افزار لیزرل بهره گرفته شده است.

با توجه به مطالب اشاره شده در بالا، اولین گام در روش فراترکیب، طرح سوال هایی است که پژوهشگر در فرایند انجام پژوهش خود قصد پاسخگویی به آنها را دارد. سوال های این تحقیق به شرح زیر مطرح شده اند:

سؤال اصلی تحقیق این است که مدل کرامت انسانی کارکنان در سازمانهای دولتی ایران چیست؟ پاسخ به این سؤال، مستلزم پاسخگویی به مجموعه سوالات جزئی تر زیر می باشد:

۱) مولفه های کرامت انسانی کارکنان در سازمانهای دولتی ایران کدامند؟

۲) زیر مولفه های کرامت انسانی کارکنان در سازمانهای دولتی ایران کدامند؟

۳) میزان اهمیت هر یک از این مولفه ها چگونه است؟

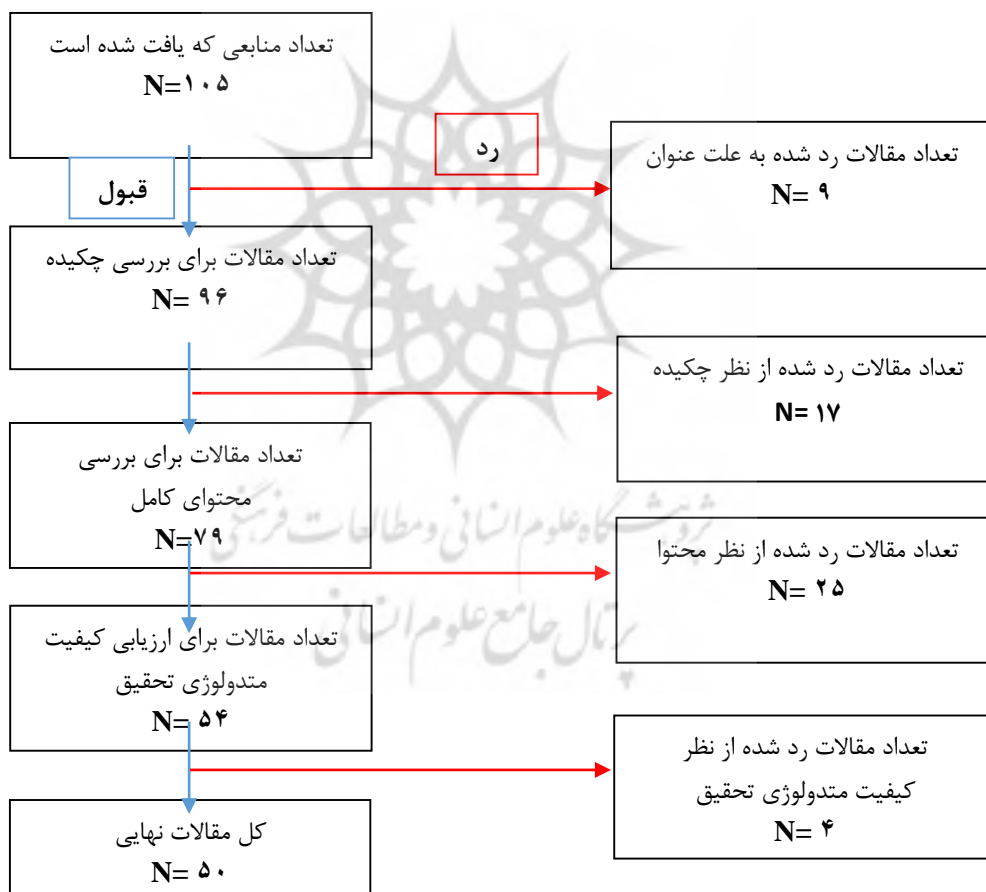
به منظور پاسخگویی به سوال های بالا، این پژوهش در دو بخش به شرح زیر ساختار بندی شده است: بخش اول آن مربوط به طراحی مدل کرامت انسانی با روش فراترکیب می باشد (اکتشاف مدل). و بخش دوم آن در ارتباط با آزمون مدل در یکی از سازمانهای دولتی ایران است.

یافته های پژوهش

۱. طراحی مدل کرامت انسانی

پس از تعیین سوال های پژوهش، بمنظور انجام جستجوی نظام مند، پیش از هر اقدام، باید محدوده جستجو بر اساس روش فراترکیب مشخص شود. برای این منظور تلاش شده است

کتاب و همچنین مجموعه مقالات منتشر شده در پایگاه های داده ها، مجلات، همایش ها و موتورهای جستجوی مختلف برای مطالعات انگلیسی از سال های ۲۰۰۰ تا ۲۰۱۴، و مطالعات فارسی از سال های ۱۳۷۹ تا ۱۳۹۳ بررسی شود. سپس برای جستجوی مطالعات، واژگان کلیدی نظیر کرامت، کرامت انسانی، مدل های کرامت انسانی، ابعاد و مولفه های کرامت انسانی، تعریف کرامت انسانی و انواع کرامت در نظر گرفته شد. بر اساس نتایج اولیه حاصل از جستجو ۱۰۵ مقاله و کتاب مرتبط شناسایی شد و برای انتخاب مطالعات مناسب بر اساس الگوریتم نشان داده شده در شکل شماره ۱، پارامترهای مختلفی مانند؛ عنوان، چکیده، محتوا، کیفیت روش شناسی مورد ارزیابی قرار گرفتند.



شکل شماره ۱: نتایج جستجو و انتخاب مقالات مناسب

بر اساس تحلیل های صورت گرفته روی ۵۰ مقاله نهایی انتخاب شده به کمک روش تحلیل محتوا، در مجموع تعداد ۴ مقوله، ۱۲ مفهوم و ۳۴ کد برای کرامت انسانی در این پژوهش کشف و برچسب گذاری شدند. یافته های حاصل از این مرحله بیانگر آن بوده است که در مطالعات قبلی تا کنون چنین مطالعه نظام مندی انجام نگرفته بوده است. و هر یک از مطالعات، فقط به جنبه خاصی از کرامت انسانی توجه داشته اند، بی آنکه ابعاد چندگانه را بصورت پویا و نظام مند در نظر گرفته باشند.

بعد از ارزیابی روایی روش فراترکیب به کمک ابزار ارزیابی حیاتی گلین و ارزیابی پایایی آن بوسیله روش پایایی ارزیاب ها (۰/۷۷)، مدل اولیه تحقیق؛ مقولات، مفاهیم و کدهای استخراجی بمنظور بومی سازی و متناسب سازی با شرایط سازمانهای دولتی ایران طی پرسشنامه ای در اختیار خبرگان قرار گرفت و بعد از ارزیابی روایی منطقی (صوری و محتوایی) و انجام اصلاحات لازم مدل مفهومی تکمیلی پژوهش شکل گرفت. جدول شماره ۱ مدل مفهومی پژوهش به همراه منابع استخراج کدها را نشان داده است.

جدول شماره ۱: مدل مفهومی پژوهش به همراه کدهای استخراج شده

مقوله ها	مفاهیم	کدها	منابع
		ورزش و نرزش روزانه	علیخانی (۱۳۸۵)، نژادسلیم (۱۳۸۷)، پورسعید و زایرکعبه (۱۳۹۲)، متسون و کلارک (۲۰۱۱)، دی کونینچ (۲۰۰۹)، هیکس (۲۰۰۹)، هیکس (۲۰۱۱).
جسمی	تندرستی	ایمنی و بهداشت	غفارزاده (۱۳۸۶)، نژادسلیم (۱۳۸۷)، میراحمدی و کمالی گوکی (۱۳۹۳)، جکسون (۲۰۰۹)، کلارک (۲۰۱۰)، جکسون و سیلوا (۲۰۱۰)، آندورنو (۲۰۱۳)، متسون و کلارک (۲۰۱۱)، کلینیک و اوانس (۲۰۱۳)، دی کونینچ (۲۰۰۹)، شائوپینگ (۲۰۰۹)، وان جنیپ و همکاران (۲۰۱۳)، تاپولا (۲۰۱۱)، نوردنفلت (۲۰۰۴)، هیکس (۲۰۰۹)، هیکس (۲۰۱۱)، سلمازی (۲۰۰۶).
ذهنی و روانی	روان درستی	سلامت روانی	علیخانی (۱۳۸۵)، نژادسلیم (۱۳۸۷)، حمیدیان پور و یاری بوزنجانی (۱۳۹۲)، میراحمدی و کمالی گوکی

	<p>(۱۳۹۳)، جکسون (۲۰۰۹)، کلارک (۲۰۱۰)، جکسون و سیلوا (۲۰۱۰)، متسون و کلارک (۲۰۱۱)، کلینینگ و اوانس (۲۰۱۳)، دی کونینچ (۲۰۰۹)، کوچیف و همکاران (۲۰۰۲)، کام وینگ (۲۰۱۰)، نوردنفلت (۲۰۰۴)، هیکس (۲۰۰۹)، هیکس (۲۰۱۱).</p>
<p>معنویت در کار</p>	<p>طاهری (۱۳۸۴)، علیخانی (۱۳۸۵)، غفارزاده (۱۳۸۶)، نژادسلیم (۱۳۸۷)، پورسعید و زایرکعبه (۱۳۹۲)، رحیمی نژاد (۱۳۹۰)، نقیبی (۱۳۹۱)، حمیدیان پور و یاری بوزنجانی (۱۳۹۲)، افتخاری و اسدی (۱۳۹۲)، کلارک (۲۰۱۰)، وارد و بیرگون (۲۰۰۹).</p>
<p>خوش بینی</p>	<p>نژادسلیم (۱۳۸۷)، اخوان (۱۳۹۰)، بیات و عقیلی (۱۳۹۳)، جکسون (۲۰۰۹)، متسون و کلارک (۲۰۱۱)، رودهار (۲۰۱۰)، هیکس (۲۰۰۹)، هیکس (۲۰۱۱).</p>
<p>امیدواری</p>	<p>غفارزاده (۱۳۸۶)، دوپر (۲۰۱۲)، جکسون و سیلوا (۲۰۱۰)، هیکس (۲۰۰۹)، هیکس (۲۰۱۱)، کام وینگ (۲۰۱۰)، کوچیف و همکاران (۲۰۰۲).</p>
<p>عملکردی</p>	<p>حمیدیان پور و یاری بوزنجانی (۱۳۹۲)، طاهری (۱۳۸۴)، طاهری (۱۳۸۴)، علیخانی (۱۳۸۵)، نژادسلیم (۱۳۸۷)، رحیمی نژاد (۱۳۹۰)، نقیبی (۱۳۹۱)، بیات و عقیلی (۱۳۹۳)، پورسیدآقایی و محمدی منفرد (۱۳۹۱)، جکسون (۲۰۰۹)، کلارک (۲۰۱۰)، جکسون و سیلوا (۲۰۱۰)، متسون و کلارک (۲۰۱۱)، سلمازی (۲۰۱۳)، لام (۲۰۰۷)، جونز و دوپر (۲۰۱۲)، کلینینگ و اوانس (۲۰۱۳)، گرین هسلین (۲۰۰۵)، آندرنو (۲۰۰۹)، حمیدیان پور و یاری بوزنجانی (۱۳۹۲)، جکسون (۲۰۰۹)، جونز و دوپر (۲۰۱۲)، کلینینگ و اوانس (۲۰۱۳)، گرین هسلین (۲۰۰۵)، آندرنو (۲۰۰۹).</p>
<p>مشارکت و تصمیم</p>	<p>طاهری (۱۳۸۴)، علیخانی (۱۳۸۵)، نژادسلیم (۱۳۸۷)، حمیدیان پور و یاری بوزنجانی (۱۳۹۲)، هیکس</p>

	گبری گروهی	(۲۰۰۹)، هیکس (۲۰۱۱)، گرینفن هسلین (۲۰۰۵)، جونز و دوپر (۲۰۱۲). کلینینگ و اوانس (۲۰۱۳)، سلمازی (۲۰۰۶).
	خلاقیت و نوآوری	نژادسلیم (۱۳۸۷)، نقیبی (۱۳۹۱)، جکبسون (۲۰۰۹)، آندورنو (۲۰۱۳)، سلمازی (۲۰۰۶)
انتقاد پذیری	بازخورد	طاهری (۱۳۸۴)، پورسعید و زایر کعبه (۱۳۹۲).
	انتقاد پذیری	نژادسلیم (۱۳۸۷)، حمیدیان پور و یاری بوزنجانی (۱۳۹۲)، پورسعید و زایر کعبه (۱۳۹۲).
نظم گرایی	انضباط	نژادسلیم (۱۳۸۷)، جکبسون (۲۰۰۹).
	پوشش مناسب	جکبسون و سیلوا (۲۰۱۰)، نژادسلیم (۱۳۸۷).
تعهد	پاسخگویی	میرسپاسی و همکاران (۱۳۹۲)، دی کونینج (۲۰۰۹)، هیکس (۲۰۰۹)، هیکس (۲۰۱۱)، جکبسون و سیلوا (۲۰۱۰).
	کارایی و اثربخشی	نژادسلیم (۱۳۸۷)، پورسعید و زایر کعبه (۱۳۹۲)، جکبسون (۲۰۰۹).
	مسئولیت پذیری	طاهری (۱۳۸۴)، نژادسلیم (۱۳۸۷)، پورسعید و زایر کعبه (۱۳۹۲)، دی کونینج (۲۰۰۹)، کوچینف و همکاران (۲۰۰۲)، آندورنو (۲۰۰۹)، کام وینگ (۲۰۱۰)، هیکس (۲۰۰۹)، هیکس (۲۰۱۱).
	قانون مندی	طاهری (۱۳۸۴)، نژادسلیم (۱۳۸۷)، میرسپاسی و همکاران (۱۳۹۲)، هیکس (۲۰۰۹)، هیکس (۲۰۱۱)، تاپولا (۲۰۱۱)، جکبسون و سیلوا (۲۰۱۰)، متسون و کلارک (۲۰۱۱).
	امانت داری	طاهری (۱۳۸۴)، نژادسلیم (۱۳۸۷)، پورسعید و زایر کعبه (۱۳۹۲)، گرینفن هسلین (۲۰۰۵).
	آزادی و اختیار عمل	علیخانی (۱۳۸۵)، رحیمی نژاد (۱۳۹۰)، نقیبی (۱۳۹۱)، میراحمدی و کمالی گوکی (۱۳۹۳)، بیات و عقیلی (۱۳۹۳)، جکبسون (۲۰۰۹)، جونز و دوپر (۲۰۱۲)، جکبسون و سیلوا (۲۰۱۰)، متسون و کلارک (۲۰۱۱)، دی کونینج (۲۰۰۹)، شائوپینگ

<p>(۲۰۰۹)، ورستر (۲۰۱۲)، آندورنو (۲۰۰۹)، لودن (۲۰۱۴)، سلمازی (۲۰۰۶)، دی بیتس (۲۰۰۷)، هورتن (۲۰۰۴)، نوردنفلت (۲۰۰۴)، گیسینگر (۲۰۱۲)، هیکس (۲۰۰۹)، هیکس (۲۰۱۱).</p>			
<p>طاهری (۱۳۸۴)، رحیمی نژاد (۱۳۹۰)، جکسون (۲۰۰۹)، کلارک (۲۰۱۰)، جونز و دوپر (۲۰۱۲)، لگت (۲۰۱۳)، آندورنو (۲۰۱۳)، کلینینگ و اوانس (۲۰۱۳)، گریفن هسلین (۲۰۰۵)، وان جنیپ و همکاران (۲۰۱۳)، لام (۲۰۰۷)، سلمازی (۲۰۰۶)، هورتن (۲۰۰۴)، گیسینگر (۲۰۱۲)، هیکس (۲۰۱۱)، کام وینگ (۲۰۱۰)، کوچینف و همکاران (۲۰۰۲).</p>	<p>استقلال شغلی</p>		
<p>کام وینگ (۲۰۱۰)، کوچینف و همکاران (۲۰۰۲)، کلینینگ و اوانس (۲۰۱۳)، لام (۲۰۰۷).</p>	<p>خود کنترلی</p>		
<p>علیخانی (۱۳۸۵)، غفارزاده (۱۳۸۶)، نژادسلیم (۱۳۸۷)، حمیدیان پور و یاری بوزنجانی (۱۳۹۲)، میرسپاسی و همکاران (۱۳۹۲)، میراحمدی و کمالی گوکی (۱۳۹۳)، جکسون (۲۰۰۹)، جکسون و سیلوا (۲۰۱۰)، وارد و بیرگون (۲۰۰۹)، ورستر (۲۰۱۲)، دی بیتس (۲۰۰۷)، هورتن (۲۰۰۴)، وارلیوس (۲۰۱۲)، هیکس (۲۰۰۹)، هیکس (۲۰۱۱).</p>	<p>عدالت و انصاف</p>		
<p>پورسیدآقایی و محمدی منفرد (۱۳۹۱)، حمیدیان پور و یاری بوزنجانی (۱۳۹۲)، جکسون (۲۰۰۹)، کلارک (۲۰۱۰)، آندورنو (۲۰۱۳)، شرودر (۲۰۱۲)، ورستر (۲۰۱۲)، سلمازی (۲۰۰۶)، دی بیتس (۲۰۰۷)، نوردنفلت (۲۰۰۴).</p>	<p>برابری</p>	<p>عدالت و برابری</p>	<p>رفتاری</p>
<p>علیخانی (۱۳۸۵)، غفارزاده (۱۳۸۶)، اخوان (۱۳۹۰)، پورسعید و زایر کعبه (۱۳۹۲)، کلارک (۲۰۱۰)، دوپر (۲۰۱۲)، لگت (۲۰۱۳)، جکسون و سیلوا (۲۰۱۰)، متسون و کلارک (۲۰۱۱)، بدکات و لگت (۲۰۱۳)، شرودر (۲۰۱۲)، دی کونینچ (۲۰۰۹)، شائوپینگ (۲۰۰۹)، گریفن هسلین (۲۰۰۵)، سلمازی (۲۰۱۳)، وان جنیپ و همکاران (۲۰۱۳)، لام (۲۰۰۷)، آندورنو</p>	<p>احترام گذاشتن</p>	<p>خوش رفتاری</p>	

<p>(۲۰۰۹)، لودن (۲۰۱۴)، سلمازی (۲۰۰۶)، دی بیس (۲۰۰۷)، هورتن (۲۰۰۴)، وارلیوس (۲۰۱۲)، رودهار (۲۰۱۰)، نوردنفلت (۲۰۰۴)، گیسینگر (۲۰۱۲)، بدکات (۲۰۰۳).</p>			
<p>طاهری (۱۳۸۴)، طاهری (۱۳۸۴)، غفارزاده (۱۳۸۶)، نژادسلیم (۱۳۸۷)، اخوان (۱۳۹۰)، پورحسن و فلاحی (۱۳۹۲)، میراحمدی و کمالی گوکی (۱۳۹۳)، جکسون (۲۰۰۹)، آندورنو (۲۰۱۳)، گرین هسلین (۲۰۰۵)، رودهار (۲۰۱۰)، متسون و کلارک (۲۰۱۱).</p>	<p>خوش خلقی</p>		
<p>پورسیدآقایی و محمدی منفرد (۱۳۹۱)، نقیبی (۱۳۹۱)، جکسون (۲۰۰۹)، جکسون و سیلوا (۲۰۱۰)، متسون و کلارک (۲۰۱۱)، سلمازی (۲۰۰۶)، بدکات (۲۰۰۳)، طاهری (۱۳۸۴)، اخوان (۱۳۹۰)، افتخاری و اسدی (۱۳۹۲)، وارد و بیرگون (۲۰۰۹)، وارلیوس (۲۰۱۲)، رودهار (۲۰۱۰).</p>	<p>خوش قلبی</p>		
<p>نژادسلیم (۱۳۸۷)، میراحمدی و کمالی گوکی (۱۳۹۳)، اخوان (۱۳۹۰).</p>	<p>گذشت و فداکاری</p>		
<p>طاهری (۱۳۸۴)، طاهری (۱۳۸۴)، اخوان (۱۳۹۰)، جکسون (۲۰۰۹)، بیات و عقیلی (۱۳۹۳)، گرین هسلین (۲۰۰۵)، کوچینف و همکاران (۲۰۰۲)، کام وینگ (۲۰۱۰).</p>	<p>متکبر نبودن</p>		
<p>طاهری (۱۳۸۴)، غفارزاده (۱۳۸۶)، نژادسلیم (۱۳۸۷)، اخوان (۱۳۹۰)، پورسعید و زایرکعبه (۱۳۹۲)، پورحسن و فلاحی (۱۳۹۲)، نقیبی (۱۳۹۱)، بیات و عقیلی (۱۳۹۳)، جکسون (۲۰۰۹)، متسون و کلارک (۲۰۱۱)، شائوپینگ (۲۰۰۹).</p>	<p>صداقت و درستی</p>		
<p>طاهری (۱۳۸۴)، پورحسن و فلاحی (۱۳۹۲)، حمیدیان پور و یاری بوزنجانی (۱۳۹۲)، میراحمدی و کمالی گوکی (۱۳۹۳)، جکسون (۲۰۰۹)، کلارک (۲۰۱۰)، جکسون و سیلوا (۲۰۱۰)، آندورنو (۲۰۱۳)، متسون و کلارک (۲۰۱۱)، شرودر (۲۰۱۲)، بدکات و لگت (۲۰۱۳)، دی کونینچ (۲۰۰۹)، گرین</p>	<p>به رسمیت شناختن</p>	<p>به رسمیت شناختن</p>	

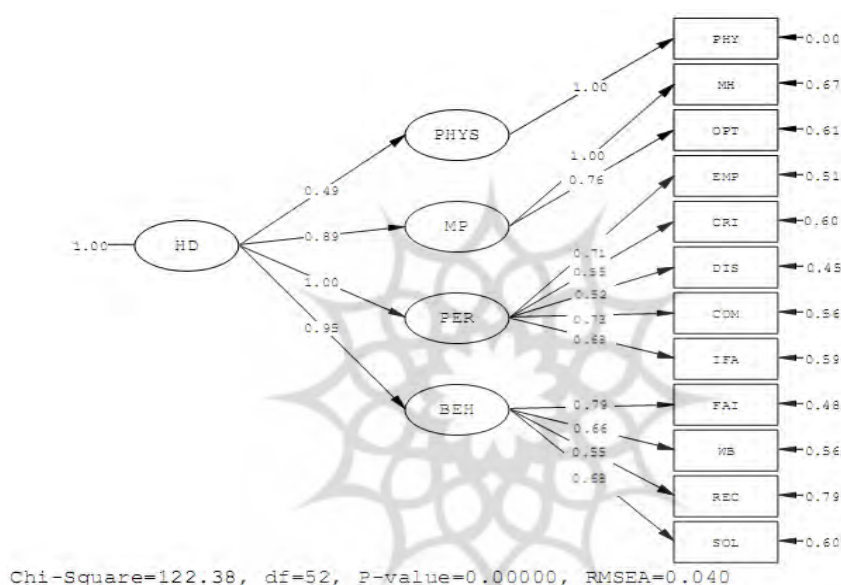
هسلین (۲۰۰۵)، وان جنیپ و همکاران (۲۰۱۳)، لام (۲۰۰۷)، سلمازی (۲۰۰۶)، وارلیوس (۲۰۱۲)، دی بیتس (۲۰۰۷)، نوردنفلت (۲۰۰۴)، هیکس (۲۰۰۹)، هیکس (۲۰۱۱)، سلمازی (۲۰۱۳)، کوچینف و همکاران (۲۰۰۲)، کام وینگ (۲۰۱۰).			
خوان (۱۳۹۰)، نقیبی (۱۳۹۱)، جکسون (۲۰۰۹)، شائوپینگ (۲۰۰۹)، رودهار (۲۰۱۰).	عدم استعمار		
طاهری (۱۳۸۴)، نژادسلیم (۱۳۸۷)، پورسعید و زایرکعبه (۱۳۹۲)، جکسون (۲۰۰۹)، کلارک (۲۰۱۰)، متسون و کلارک (۲۰۱۱)، هیکس (۲۰۰۹)، هیکس (۲۰۱۱)، جکسون و سیلوا (۲۰۱۰)، آندورنو (۲۰۰۹)، بدکات (۲۰۰۳).	حس تعلق		
نژادسلیم (۱۳۸۷)، پورسعید و زایرکعبه (۱۳۹۲)، جکسون و سیلوا (۲۰۱۰)، کلینینگ و اوانس (۲۰۱۳)، نوردنفلت (۲۰۰۴)، بدکات (۲۰۰۳)، هیکس (۲۰۰۹)، هیکس (۲۰۱۱).	اعتماد	حس همبستگی	
طاهری (۱۳۸۴)، غفارزاده (۱۳۸۶)، اخوان (۱۳۹۰)، پورسیدآقایی و محمدی منفرد (۱۳۹۱)، رودهار (۲۰۱۰)، کوچینف و همکاران (۲۰۰۲)، کام وینگ (۲۰۱۰).	کمک کردن		

۲. آزمون مدل

در این پژوهش برای تأیید مدل مفهومی پژوهش از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. برای این منظور پرسشنامه ای که توسط خبرگان مورد تأیید قرار گرفته بود و پایایی آن نیز مورد سنجش و تأیید قرار گرفته شده بود (۰/۹۳)، در اختیار کارکنان (مدیران و کارمندان) یکی از سازمانهای دولتی (مورد مطالعه اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی) به تعداد ۲۱۸ نفر توزیع گردید. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار لیزرل حکایت از آن دارد که تمامی ابعاد، مولفه ها و شاخص های مدل کرامت انسانی مورد تأیید قرار گرفت. نمودار شماره ۱ ابعاد و مولفه های تحقیق را در حالت تخمین استاندارد نشان

می دهد.

در ارزیابی تناسب مدل، الگوی کلی تحقیق از نظر تبیین و برازش، از وضعیت مناسبی برخوردار است. زیرا نسبت کای دو بر درجه آزادی کمتر از ۳، شاخص RMSEA کمتر از ۰/۰۹ و مابقی شاخص ها مورد قبول هستند. به بیان دیگر، مدل و چارچوب کلی سنجش مولفه های تحقیق معنادار و قابل پذیرش است.



نمودار شماره ۱: ابعاد و مولفه های تحقیق در حالت تخمین استاندارد

نتایج تحقیق

همانگونه که نتایج تحلیل عاملی نشان می دهد مدل طراحی شده از جهت روابط و تناسب در حد بسیار بالا مورد تأیید قرار گرفته است. و هر چهار بعد بررسی شده در جدول شماره ۳، وزن معناداری ایجاد کرده اند و در سطح اطمینان ۹۹ درصد توانسته اند بارعاملی معناداری داشته باشند.

همچنین با توجه به نتایج تحلیل عاملی مرتبه دوم می توان گفت که کدام مولفه در

اندازه گیری ابعاد کرامت انسانی کارکنان سهم معناداری بیشتری داشته است. بر این اساس در بعد جسمی، مولفه تندرستی که تنها مولفه این مقوله هم می باشد دارای بار عاملی قابل قبولی بود. در بعد ذهنی و روانی، مولفه معنویت در کار سهم معناداری بیشتری نسبت به مولفه روان درستی داشت. در بعد عملکردی، مولفه تعهد سهم معناداری بیشتری نسبت به سایر مولفه های این بعد داشت. و در بعد رفتاری مولفه عدالت و برابری سهم معناداری بیشتری نسبت به سایر مولفه های این بعد ایجاد کرده بود.

همچنین این ابعاد را با توجه به ضریب بار عاملی می توان رتبه بندی نمود. با توجه به نتایج بدست آمده می توان گفت که بر اساس ضریب بدست آمده، مقوله عملکردی بیشترین سهم را در کرامت انسانی کارکنان دارد، مقوله رفتاری دومین سهم را داشته است، مقوله ذهنی و روانی رتبه سوم را دارد. و کمترین و آخرین رتبه و سهم را نیز مقوله جسمی به خود اختصاص داده است.

جدول شماره ۲: نتایج تحلیل عاملی مرتبه سوم

ابعاد	بارعاملی
بعد عملکردی	۱
بعد رفتاری	۰/۹۵
بعد ذهنی و روانی	۰/۸۹
بعد جسمی	۰/۴۹

بحث

این پژوهش نشان می دهد مقوله های عملکردی و رفتاری بیشترین تاثیر را در مدل داشته و عوامل عملکردی و رفتاری می تواند نقش موثری در کرامت انسانی کارکنان ایفاء نماید. همانطور که نژاد سلیم (۱۳۸۷) بر اهمیت مقوله های عملکردی و رفتاری در تاثیرگذاری بر کرامت انسانی تاکید می کند. و از طرفی با نتایج تحقیقات هیکس (۲۰۰۹) و (۲۰۱۱) در بهره گیری از زمینه های عملکردی نظیر توانمندسازی، تعهد، استقلال، آزادی و حوزه های رفتاری مانند به رسمیت شناختن، عدالت، انصاف، تصدیق و حس تعلق نیز مطابقت دارد.

در باب مولفه مربوط به مقوله جسمی، تندرستی تنها مولفه این مقوله دارای تاثیر معناداری بر این مقوله می‌باشد. بنابراین اگر سازمان به تندرستی کارکنان ارزش و بها بدهد، آنگاه کرامت انسانی کارکنان نیز ارتقاء می‌یابد. که نتایج تحقیق نوردنفلت (۲۰۰۴)، جکسون (۲۰۰۹) و کلارک (۲۰۱۰) نیز به این موضوع اشاره می‌نماید. و از طرفی برای اینکه کارکنان در این بعد هر چه بیشتر تقویت گردند، باید به ورزش و نرمش روزانه خود توجه خاصی بدهند. یک انسان زمانی می‌تواند تندرستی خود را بدست بیاورد که روزانه و بطور مرتب ورزش نماید. و نتایج تحقیق نژاد سلیم (۱۳۸۷) به این مطلب اشاره می‌نمایند.

در مقوله ذهنی و روانی، مولفه معنویت در کار به نسبت مولفه روان درستی دارای امتیاز بالاتری در مدل حاصله می‌باشد. در این راستا برای ارتقاء کرامت انسانی کارکنان باید به سلامت معنوی آنها در سازمان توجه شود. بطوریکه طاهری (۱۳۸۴) در مقاله‌ای برگرفته از نهج البلاغه که آینه‌ای از فروغ اندیشه‌های والای حضرت امام علی (ع) است، یکی از اسباب و زمینه‌های کرامت انسانی را خداباوری و توحید نگری معرفی می‌نماید. محقق به نقل از نهج البلاغه نقش خداباوری را به عنوان یک سیستم نظارت درونی که کنترل کننده همه قوا و احساسات بشر است در کرامت و بالندگی انسان مهم و حیاتی معرفی کرده است. مضافاً اینکه شاخص معنویت در کار از جمله عواملی بود که در تحقیقات مشابه خارجی بدان پرداخته نشده و محقق با بهره‌گیری از تحقیقات داخلی و با توجه به بستری که در کشورمان بر سازمانهای دولتی حاکم است و خبرگان نیز بدان تاکید فراوانی داشتند، در کدگذاری لحاظ نموده بود.

در مقوله عملکردی، گرچه هر پنج عامل اثر داشته، ولی عامل تعهد بیشترین سهم را در این بعد به خود اختصاص داده است. یعنی هر چقدر کارکنان در برابر اعماشان پاسخگو باشند و با قبول اشتباهات خود به تغییر رفتار و اعمال نامناسب شان متعهد گردند و در انجام وظایف سازمانی خود کارایی و اثربخشی را لحاظ نموده و ضمن رعایت قوانین و مقررات و حساسیت نشان دادن نسبت به اموال مادی و معنوی سازمان با تعلق خاطر و باعلاقمندی پذیرای مسئولیتهای مختلف شوند، آنگاه باعث حفظ و تقویت تعهد شغلی و سازمانی خود شده و از آن طریق کرامتشان در سازمان ارتقاء می‌یابد. بطوریکه نتایج تحقیقات میرسپاسی و همکاران

(۱۳۹۲) حاکی از این امر دارد که قانون مندی، پاسخگویی اجتماعی از ابعاد کرامت انسانی در سازمانهای دولتی ایران است. همچنین نتایج تحقیق دی کونیچ (۲۰۰۹) مبین تاثیر گذاری پاسخگویی و مسئولیت پذیری بر کرامت انسانی انسانها می باشد.

در مقوله رفتاری نیز اگر چه هر چهار عامل تاثیر گذار بوده اند، ولی عامل عدالت و برابری بیشترین تاثیر و سهم را در این بعد داشته است. یعنی کارکنان نسبت به رفتارها و قضاوتهای عادلانه مدیران و همکارانشان حساسیت زیادی نشان می دهند. بنابراین اگر در سازمان ها به مفهوم واقعی و عملیاتی عدالت و برابری توجه شود، آنگاه بهتر می توانند برای جاری سازی آن برنامه های مدون تدوین نموده و کرامت انسانی کارکنانشان را حفظ نمایند. نتایج تحقیقات نژاد سلیم (۱۳۸۷)، هیکس (۲۰۰۹ و ۲۰۱۱)، حمیدیان پور و الله یاری بوزنجانی (۱۳۹۲) و میر احمدی و کمالی گوکی (۱۳۹۳) مبنی بر تاثیر فراوان برقراری عدالت و برابری در تمام سطوح سازمان نیز در این راستا موید مطلب اشاره شده می باشد.

پیشنهادها برای محققین آینده

۱) در این پژوهش به طراحی مدل کرامت انسانی کارکنان در سازمانهای دولتی ایران پرداخته شده است، که پیشنهاد می گردد در پژوهش های آتی نسبت به اصلاح مدل مذکور یا طراحی مدل کرامت انسانی در سازمانها و موسسه ها غیر از بخش دولتی در ایران هم اقدام شود.

۲) در این پژوهش به شناسایی اجزای (مقولات، مفاهیم، کدها) مفهوم کرامت انسانی در سازمانهای دولتی ایران پرداخته شده است، بنابراین پیشنهاد می شود در تحقیقات آینده نسبت به شناسایی عوامل موثر یا موانع موجود در ارتقای کرامت انسانی در بخش دولتی اقدام گردد.

۳) در این پژوهش به طراحی مدل کرامت انسانی کارکنان در سازمانهای دولتی ایران پرداخته شده است که پیشنهاد می شود محققان آتی نسبت به طراحی مدلی برای ارزیابی کرامت انسانی کارکنان در بخش دولتی اقدام نمایند.

۴) پیشنهاد می شود در پژوهش های آینده به بررسی آثار و تبعاتی که از پیاده سازی مدل کرامت انسانی در سازمانهای دولتی حاصل می شود پرداخته شود.

۵) در این پژوهش بمنظور طراحی مدل کرامت انسانی از روش فراترکیب سندلوسکی و باروسو استفاده شده است، که پیشنهاد می گردد در پژوهش های آتی از سایر تکنیک های روش فراترکیب نظیر تکنیک نوبلیت و هیر استفاده نمایند.

۶) در بررسی ادبیات موضوعی، تاثیر و سهم زمینه های جسمی بر کرامت انسانی مهم و قابل توجه بود، اما در این تحقیق مشاهده گردید که نقش و اهمیت مقوله جسمی بر کرامت انسانی ضعیف می باشد. لذا پیشنهاد می گردد پژوهش گران بعدی با در نظر گرفتن سایر شاخص های مرتبط با مقوله جسمی اقدام به اندازه گیری این مقوله بنمایند.

محدودیت های تحقیق

۱) در این پژوهش که به طراحی مدل کرامت انسانی کارکنان در سازمانهای دولتی ایران پرداخته شده محقق می توانست مدل مذکور را در سازمانهای دولتی مورد ارزیابی قرار دهد که بدلیل گسترده شدن موضوع امکان ارزیابی آن مقدور نگردید.

۲) با وجود تعدد سازمانهای دولتی، فرایند مطالعه موردی این پژوهش در یکی از سازمانهای دولتی صورت گرفت که این امر بخشی از محدودیتهای پژوهش در فرایند پیاده سازی مدل محسوب می گردد.

۳) عدم توانایی آزمون مدل در سازمانهای دولتی بزرگتر بالاخص در سطح وزارتخانه ها.

پی نوشت ها

- | | |
|--|----------------------------|
| 1. Armstrong & Baron | 17. Inflorescent Dignity |
| 2. Gamer | 18. Donal P. Omathuna |
| 3. Oxford Encyclopedic, English Dictionary | 19. Inherent Dignity |
| 4. Autonomy | 20. Circumstantial Dignity |
| 21. Our own sense of our dignity | 5. Self- legislating |
| 6. Dreyck & Roger Heslin | 22. Vanessa Lynne Griffin- |
| 7. Lennart Nordenfelt | 23. Antoon De Baets |
| 8. Dignity As Merit | 24. Roberto Andorno |
| 9. Formal dignities of merit | 25. Nora Jacobson |
| 10. Informal dignities of merit | 26. Thomas De Koninck |
| 11. Dignity As Moral Stature | 27. Jukka Varelius |

- | | |
|-----------------------------------|-----------------------------|
| 12. The Dignity of Identity | 28. Nico Vorster |
| 13. The Dignity of Menschenw"urde | 29. Johannes Giesinger |
| 14. Daniel P. Sulmasy | 30. Carlo Leget |
| 15. Intrinsic Dignity
G. Evans | 31. John Kleinig & Nicholas |
| 16. Attributed Dignity | |



منابع

قرآن کریم.

آرمسترانگ، مایکل (۲۰۰۸). مدیریت استراتژیک منابع انسانی راهنمای عمل (چاپ اول).

ترجمه:

محمد صائبی (۱۳۹۱). تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی ریاست جمهوری.

افتخاری، اصغر و اسدی، مهدی (۱۳۹۲). کرامت انسانی در قرآن کریم و پیامدهای سیاسی-اجتماعی آن. فصلنامه پژوهش های سیاسی جهان اسلام، سال سوم، شماره اول، بهار، صص ۴۸-۲۹.

پورسعید، زهرا و زایر کعبه، سمیرا (۱۳۹۱). بررسی رابطه کرامت انسانی و فرهنگ سازمانی. یازدهمین کنفرانس بین المللی مدیریت، صص ۱۹-۱.

حبیب زاده، محمد جعفر و رحیمی نژاد، اسماعیل (۱۳۸۶). کرامت انسانی در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه مدرس علوم انسانی، دوره ۱۱، شماره ۴، زمستان، صص ۸۲-۵۱.

حمیدیان پور، فخریه و الله یاری بوزنجانی، احمد (۱۳۹۲). سبک مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی و معرفی الگویی برای بکارگیری آن در سازمانها. مجله معرفت، سال بیست و دوم، شماره ۱۸۵، اردیبهشت، صص ۶۴-۵۷.

دهخدا، علی اکبر (۱۳۷۳). لغتنامه. تهران: انتشارات دانشگاه تهران، جلد ۱۱.

روزنامه ایران (۱۳۸۹). چهارشنبه، اول اردیبهشت ماه، صفحه ۱.

طاهری، ابوالقاسم (۱۳۸۴ الف). کرامت انسان در اندیشه امام علی (ع) (اسباب و زمینه های کرامت). مجله پژوهشهای دینی، سال اول، شماره دوم، تابستان و پاییز، صص ۱۳۷-۱۱۱.

طاهری، ابوالقاسم (۱۳۸۴ ب). آسیب شناسی شخصیت و کرامت انسان. مجله پژوهشهای دینی، سال اول، شماره ۳، زمستان، صص ۸۰-۶۱.

سالیوان، راجر (بی تا). اخلاق در فلسفه کانت. ترجمه: عزت الله فولادوند (۱۳۸۰). تهران: انتشارات طرح نو.

سیدی نیا، سید اکبر (۱۳۸۷). کرامت انسانی و اقتصاد. فصلنامه علمی-پژوهشی اقتصاد

- اسلامی، سال هشتم، شماره ۲۹، بهار، ص ۱۴۱-۱۱۱.
- علیخانی، علی اکبر (۱۳۸۵). کرامت انسانی و خشونت در اسلام. *پژوهشنامه علوم انسانی*، شماره ۳، تابستان.
- غفارزاده، علی (۱۳۸۶). کرامت انسان در افق قرآن. *فصلنامه دانشکده ادبیات و علوم انسانی*، سال دوم، شماره های ۶ و ۷، پاییز و زمستان، ص ۱۳۲-۱۰۹.
- میر احمدی، منصور، کمالی گوکی، (۱۳۹۳)، تحلیل مفهوم کرامت انسانی در اندیشه سیاسی شیعه: مطالعه موردی اندیشه امام خمینی (ره)، *پژوهشنامه انقلاب اسلامی*، سال دوم، شماره ۱۰، صص ۲۷-۵۰.
- میرسپاسی، ناصر؛ معمارزاده، غلامرضا؛ نجف بیگی، مهدی و علیزاده، مهدی (۱۳۹۲). معرفی الگوی ارزشی سازمانهای دولتی ایران. *فصلنامه مدیریت سازمانهای دولتی*، سال اول، شماره ۲، بهار، ص ۷۰-۵۳.
- نژاد سلیم، عادل (۱۳۸۷). *کرامت انسانی و سازمان* (چاپ دوم). تهران: انتشارات مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.
- . Andorno, R. (2009), Human dignity and human rights as a common ground for a global bioethics. *Journal of Medicine and Philosophy*, 1-15.
- . Catalano, A. (2013). Patterns of graduate students information seeking behavior: a meta-synthesis of the literature. *Journal of Documentation*. 69(2), 243-274.
- Clark, J. (2010). Defining the concept of dignity and developing a model to promote its use in practice. *Nursing Times*, Vol 106, No 20, 16-19. www.nursingtimes.net
- Deryck, B., & Roger, B. (2001). *Human Dignity in Bioethics and Biolaw*. Oxford University Press.
- De Baets, A. (2007), *A Successful Utopia: The Doctrine of Human Dignity*. *Historiein*, vol 7, 71- 85.
- De Koninck, T. (2009). *Protecting Human Dignity in Research Involving Humans*. *J Acad Ethics*, 7:17-25.
- Gamer, B. A. (1991). *Blacks Law Dictionary*. 6th, USA: Thomson West Publisher.
- Giesinger, J. (2012), *Kant on Dignity and Education*. *Educational Theory*, Volume 62, Number 6, 69-81..
- Griffin-Heslin, V.L. (2005). An analysis of the concept dignity. *Accident and Emergency Nursing*, 13, 251-257. www.elsevier.com
- Hicks, D. (2009). *Weatherhead Center for International Affairs Harvard*

University. dhicks@wcfia.harvard.edu

Hicks, D. (2011). *Weatherhead Center for International Affairs Harvard University*. dhicks@wcfia.harvard.edu

Jacobson, N. (2009). A taxonomy of dignity: a grounded theory study, *Bio Med Central (BMC) International Health and Human Rights*, 9 (3): 1-9. <http://www.biomedcentral.com/1472-698X/9/3>

Kleinig, J., & Evans, N.G. (2013). Human Flourishing, Human Dignity and Human Rights. *Law and Philosophy*, 32:539-564.

Leget, C. (2013). Analyzing dignity: a perspective from the ethics of care. *Med Health Care and Philos*, 16:945-952.

Nordenfelt, L. (2004). The Varieties Dignity. *Health Care Analysis*, Vol. 12, No.2:69-81.

O'Mathuna, D. P. (2013). *Human Dignity and the Ethics of Human Enhancement, Trans-Humanities*, Vol.6 No.1: 99-120

Salehi, H.R. (2013). Human Dignity from the Viewpoint of Iranian Law. *Bioethical Inquiry*, 10:135-136..

Sandelowski, M., & Barros, J. (2007). *Handbook for synthesizing Qualitative Research*. Springer Publishing Company Inc..

Sulmasy, D.P. (2002). Death, dignity, and the theory of value. *Ethical Perspectives* 9: 103-118.

Sulmasy, D.P. (2008). *Dignity and bioethics: History, theory, and selected applications*. In *Humanand dignity and bioethics*, ed. E.D. Pellegrino, 469-501. Washington, DC: The President's Council on Bioethics.

Sulmasy, D.P. (2013). The varieties of human dignity: a logical and conceptual analysis. *Med Health Care and Philos*, 16:937-944.

The Oxford Encyclopedic, English Dictionary, New York, Oxford University Press, 1996.

Varelius, J. (2012). Two Challenges for Dignity as an Expressive Norm. *Crim Law and Philos*, 6:327-340.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی