

ارائه الگوی کرامت انسانی کارکنان در سازمان‌های دولتی ایران

(مورد مطالعه: یکی از یگان‌های نیروی زمینی مستقر در شهرستان ویژه مراغه)

غلامرضا معمارزاده طهران^۱، محمد موسی‌خانی^۲، سیدمهدی الوانی^۳، علی فلسفی^۴

چکیده

امروزه کرامت انسانی محور و مبنای حقوق بشر تلقی شده و پیشرفت و توسعه‌ی پایدار در هر جامعه، مستلزم رعایت آن است. از این رو در بند اول سیاست‌های کلی نظام اداری کشور که توجه و اجرای برنامه‌های آن از ضرورت‌ها و اهداف هر دستگاه دولتی به شمار می‌رود، به برنامه نهادینه‌سازی فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی و کرامت انسانی و ارج نهادن به سرمایه‌های انسانی و اجتماعی اشاره شده است. بر این اساس در تحقیق حاضر به منظور ارائه الگوی جامع از کرامت انسانی در سازمان‌های دولتی ایران، از روش پژوهش کیفی فراترکیب سندلوسکی و باروسو استفاده شده است. پس از شناسایی مقولات، مفاهیم و کدهای کرامت انسانی (الگوی مفهومی اولیه)، با استفاده از نظرهای خبرگان و انجام اصلاحات لازم، تبیین الگوی کرامت انسانی کارکنان میسر شد. در این پژوهش به منظور کاربردی کردن الگوی اکتشافی از فرایند فراترکیب، تعداد ۲۱۸ پرسشنامه بین کارکنان یکی از سازمان‌های دولتی (اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی) به صورت نمونه‌گیری طبقه‌ای توزیع شد و با استفاده از روش تحلیل عاملی تاییدی و نرم افزار لیزرل تجزیه و تحلیل انجام گرفت. در نتیجه ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های الگوی مورد تایید قرار گرفتند. همچنین برای محاسبه ترکیب بهینه ابعاد کرامت انسانی، تعداد ۴۰ پرسشنامه بین کارکنان یکی از یگان‌های نیروی زمینی مستقر در شهرستان ویژه مراغه به صورت نمونه‌گیری هدفمند توزیع و با استفاده از روش الگوسازی فازی و نرم افزار مطلب مورد بررسی قرار گرفت. نتایج تحقیق در این مرحله نشان می‌دهد، چنانچه میزان توجه کارکنان به ابعاد عملکردی (۰/۳۳)، رفتاری (۰/۳۱)، ذهنی و روانی (۰/۳۰) و جسمی (۰/۰۶) باشد؛ آنگاه حداکثر میزان کرامت انسانی آنان در سازمان به میزان (۶۲/۱) خواهد بود.

واژه‌های کلیدی: کرامت انسانی، روش فراترکیب، منطق فازی، سیاست‌های کلی نظام اداری کشور، نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران

^۱ دانشیار مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین

^۲ دانشیار مدیریت سیستم‌ها، دانشگاه تهران

^۳ استاد مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبایی

^۴ دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین

۱- مقدمه

با توجه به اینکه امروزه نقش و جایگاه انسان در سازمان‌ها انکار ناپذیر است و به گفته‌ی آرمسترانگ و بارون (۲۰۰۲)^۱ که معتقد بودند «خود کارکنان و مهارت‌ها، توانمندی‌ها و تجربه جمعی، همراه با توانایی آنان در به کارگیری این موارد در جهت منافع سازمان، اول اینکه سهم بزرگی در کامیابی سازمان دارد و دوم اینکه 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.

امروزه جوامع بشری به این نتیجه رسیده‌اند که فقط با قوانین و مقررات نمی‌توان 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 مکتب‌های گوناگون اعم از فلسفی، انسان‌شناسی، روان‌شناختی، حقوقی و سیاسی بدان پرداخته و بر اهمیت آن تأکید کرده‌اند. 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 ارزش انسانی و الهی بالایی دارد. توجه به این سپر حفاظتی یکی از بزرگ‌ترین و سنگین‌ترین مسئولیت‌های مسلمانان در جامعه‌ی اسلامی است. کرامت انسانی، نقش حیاتی در حفظ نظم اجتماعی ایفا می‌کند. جامعه‌ی بشری نیازمند نظم است که برای حفظ روابط افراد و هدایت آن‌ها جهت رسیدن به کمال می‌تواند کمک کننده باشد. یک راه برای انجام این کار، تقویت کرامت افراد و شناخت ارزش‌هایشان است (صالحی^۲، ۲۰۱۳، ۱۳۵).

یکی از موضوعات بسیار مهم که در مورد امنیت، عدالت، آزادی، رعایت حقوق و آزادی‌های 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

۱. Armstrong & Baron

۲. Salehi

جمهوری اسلامی بوده، همپراز اصول اعتقادی، همچون توحید، نبوت و معاد مطرح گردیده است (حبیب زاده و رحیمی نژاد، ۱۳۸۶، ۵۳-۵۲).

از سوی دیگر به منظور تداوم طرح تحول نظام اداری کشور، در اردیبهشت ماه سال ۱۳۸۹ سیاست‌های کلی نظام اداری کشور - که توجه و اجرای برنامه‌های آن از ضروریات و اهداف هر دستگاه دولتی به شمار می‌رود - در ۲۶ بند توسط مقام معظم رهبری به مسئولان نظام ابلاغ گردید که در بند اول آن به برنامه نهادینه‌سازی فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی و کرامت انسانی و ارج نهادن به سرمایه‌های انسانی و اجتماعی اشاره گردیده است.^۱

بر این اساس تحقیق حاضر در پی پاسخگویی به این سوال است: الگوی کرامت انسانی کارکنان در سازمان‌های دولتی ایران چیست؟ پاسخ به این سؤال، مستلزم پاسخگویی به مجموعه سوالات جزئی‌تر زیر است:

(۱) ابعاد کرامت انسانی کارکنان در سازمان‌های دولتی ایران کدامند؟

(۲) مولفه‌ها و شاخص‌های کرامت انسانی کارکنان در سازمان‌های دولتی ایران کدامند؟

(۳) میزان اهمیت هر یک از ابعاد الگو چگونه است؟

(۴) چه ترکیبی از ابعاد الگو، کرامت انسانی را بهینه می‌کند؟

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 الگوی کرامت انسانی کارکنان در سازمان‌های دولتی ایران نگارش شده است.

۲- مبانی نظری

تعریف کرامت انسانی

کرامت در لغت دارای معانی مختلفی است که مهمترین آن‌ها عبارت است از: ارزش، حرمت، حیثیت، بزرگواری، عزت، شرافت، انسانیت، شأن، مقام، موقعیت، درجه، رتبه، جایگاه، منزلت، نزاهت از فرومایگی و پاک بودن از آلودگی‌ها، احسان و بخشش، جوانمردی و سخاوت (دهخدا، ۱۳۷۳، ۱۶۰۷۰).

^۱. روزنامه ایران، چهارشنبه اول اردیبهشت سال ۱۳۸۹، صفحه ۱.

معادل انگلیسی واژه‌ی «کرامت انسانی» «Human Dignity» است که شرف، افتخار، استحقاق احترام، عنوان، رتبه و مقام، امتیاز و شرافت برجسته معنا می‌دهد (گامر^۱، ۱۹۹۱، ۴۶۶).

در دایره‌ی المعارف انگلیسی آکسفورد در مورد معنای واژه‌ی «کرامت» چنین آمده است: واژه «کرامت» «Dignty» از واژه لاتینی «Dignitas» گرفته شده و به معنای شرافت، حیثیت، افتخار و استحقاق احترام است (لغت نامه انگلیسی آکسفورد^۲، ۱۹۹۶، ۳۹۸).

دیدگاه‌های مختلف به کرامت انسانی

۱) دیدگاه امانوئل کانت

کانت با طرح نظریه کرامت ذاتی انسان می‌گوید: 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 می‌گوید: آنچه به ما کرامت و ارزش می‌دهد، «انسانیت» ما است؛ یعنی شخصیت اخلاقی، که ما را بر جانوران محض به مراتب برتری می‌بخشد. جانوران را غرایزشان راهنمایی می‌کند ولی ما انسان‌ها موجوداتی آزاد و «خودآیین^۳» و «خودقانون‌گذار^۴» 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^۵» است. همه را دارای توان خوآیینی دانستن بدین معنا است که قوانین بنیادی دولت باید به‌طور یکسان و برابر شامل همه کس شود.

همچنین کانت می‌گوید: «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).

^۱.Gamer

^۲. Oxford Encyclopedic, English Dictionary

^۳. Autonomy

^۴. Self- legislating

^۵. این اندیشه کانت با آموزه‌های دینی، به‌ویژه آیات ۸ و ۹ سوره «والشمس» از قرآن کریم هم‌مانگی دارد.

به‌طور خلاصه، رشته‌های اصلی تفکر کانت در مورد کرامت انسانی به‌شرح زیر است:

(۱) کرامت انسانی به ارزش انسان اشاره دارد؛

(۲) کرامت، ارزشی است که تمام انسان‌ها به‌طور ذاتی و مساوی از آن برخوردارند؛

(۳) کرامت انسانی ارتباط عمیق و تنگاتنگی با استقلال و خودمختاری ذاتی انسان دارد؛

(۴) کرامت انسانی به‌طور اجتناب‌ناپذیر با عقلانیت خودآگاه انسان مرتبط است؛

(۵) کرامت انسانی مبنای حقوق مساوی بشر است (دریک و روگر^۱، ۲۰۰۱، ۵۳).

(۲) دیدگاه نوردنفلت

لنارت نوردنفلت^۲ اقسام کرامت انسانی را در چهار دسته طبقه‌بندی می‌کند: (نوردنفلت، ۲۰۰۴، ۷۹-۷۱).

۱. کرامت شایستگی^۳: در این طبقه بندی کرامت با رتبه و موقعیت اجتماعی افراد در جامعه مرتبط است. کرامت شایستگی می‌تواند 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^۴ و اگر انسان‌ها به‌واسطه شایستگی‌ها و توانایی‌های خاصی که دارند (مثلاً هنر، علم و ورزش) به این نوع کرامت نائل شوند، غیر رسمی^۵ رسمی^۵ گویند.

۲. کرامت اخلاقی^۶: 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^۷: افرادی که خود را فرد مستقلی می‌دانند و توانایی کارهایی را که می‌خواهند انجام بدهند را دارند، دارای کرامت هویت هستند. بسیاری از افراد برای هویت و شخصیت خود

¹.Dreyck & Roger

². Lennart Nordenfelt

³. Dignity As Merit

⁴. formal dignities of merit

⁵. informal dignities of merit

⁶. Dignity As Moral Stature

⁷.The Dignity of Identity

احترام ویژه‌ای قائل هستند و همچنین به هویت و شخصیت دیگران نیز ارزش و احترام قائل می‌شوند، در این شرایط فرد هم هویت خود را تکریم می‌کند و هم به کرامت هویت دیگران احترام می‌گذارد.

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

الف) مردم می‌توانند این اقسام از کرامت‌ها را در درجه‌های مختلفی داشته باشند. برخی از آن‌ها رتبه‌ی بالایی در سلسله مراتب اداری و ... دارند، برخی دیگر نیز پایبندی بیشتری به ارزش‌های اخلاقی دارند و برخی هم هویت‌شان نقض می‌گردد. بنابراین افراد می‌توانند ترکیب متفاوتی از این اقسام کرامات را داشته باشند. شخصی ممکن است دارای کرامت شایستگی بالایی باشد، اما از سوی دیگر به اصول اخلاقی پایبند نباشد (مثل وزیر کابینه بی‌اخلاق).

ب) همه این کرامات به وجود می‌آیند و از دست می‌روند: شخصی در یک زمان در شغل خود ارتقاء می‌یابد و در لحظه‌ای دیگر تنزل پیدا می‌کند. یا فردی اخلاق‌مدار با توجه به شرایط حاکم بر خود از پایبندی به ارزش‌های اخلاقی صرف نظر می‌کند و یا همچنین ممکن است هویت افراد نقض شده و یا دوباره بازسازی گردد.

اما نوردنفلت به این نکته اشاره می‌کند که نوع چهارم از کرامت انسانی با سایر انواع آن متفاوت است و انسان‌ها در داشتن آن با هم برابر است. در ادامه به توضیح آن می‌پردازیم:

۴. کرامت ذاتی انسان^۱: واژه‌ی آلمانی Menschenwürde اشاره به نوعی از کرامت دارد که همه ما انسان‌ها به خاطر اینکه انسان هستیم آن را داریم. همه انسان‌ها در داشتن این نوع کرامت با هم برابر هستند. یکی از ویژگی‌های مهم این قسم از کرامت این است که انسان‌ها تا زمانی که زنده هستند نمی‌توان 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. به طور خاص؛ یک فرد مُسن همان حقوقی دارد که یک فرد جوان دارای آن است.

^۱. The Dignity of Menschenwürde

۳) دیدگاه سلمازی

دانیل سلمازی^۱ در تحقیقی کرامت را در سه قسم طبقه‌بندی می‌کند:

۱. کرامت ذاتی^۲: همه انسان‌ها صرف نظر از اینکه دارای فضائل روانی، جسمی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی هستند، دارای کرامت ذاتی هستند. بر این اساس افراد نه به خاطر داشتن مجموعه‌ای از استعدادها و مهارت‌ها و یا قدرت‌های ویژه، بلکه صرفاً به خاطر اینکه یک انسان هستند، دارای این نوع کرامتند. برای مثال نژاد پرستی (تفکیک افراد به خاطر تعلق به گروهی خاص، رنگ و ...) از عوامل نقض کرامت ذاتی انسان‌هاست (سلمازی، ۲۰۰۲، ۱۰۶) و (سلمازی، ۲۰۰۸).

۲. کرامت اکتسابی^۳: کرامت اکتسابی آن نوع شرافتی است که انسان به صورت ارادی و از طریق به کار انداختن استعدادها و توانایی ذاتی خود به دست می‌آورد. به عبارت دیگر هر چند همگان دارای شئون و حیثیت برابرند، اما انسان قادر است با به کار انداختن استعدادهای جمیل خود، نسبت به یکدیگر برتری پیدا کند.

۳. کرامت شکوفا کننده^۴: واژه اینفلوروسنت اشاره به یک فرایند ارزشی دارد که باعث تعالی انسان‌ها می‌شود. از این واژه در شرایط عادی استفاده نمی‌شود، بلکه آن به شکل حالت توصیفی برای شکوفایی ارزش‌های انسانی به کار گرفته می‌شود. به بیانی دیگر از این اصطلاح جهت انتقال ارزش‌های که مثل شکفتن یک گل باعث تعالی انسان‌ها شده است استفاده می‌گردد (سلمازی، ۲۰۱۳، ۹۳۸).

۴) دیدگاه اوماتونا

دونال اوماتونا^۵ در تحقیقی کرامت انسانی را در چهار بعد طبقه بندی نمود: (اوماتونا، ۲۰۱۳، ۱۰۳-۱۰۱).

۱. کرامت ذاتی^۶: کرامتی که شامل ترکیب پیچیده‌ای از توانایی‌های عقلایی، عاطفی و ارتباطی انسان‌ها و یا توانایی‌های ویژه انسان‌ها برای داشتن استقلال و خودمختاری است. کرامت ذاتی

1. Daniel P. Sulmasy

2. Intrinsic Dignity

3. Attributed Dignity

4. Inflorescent Dignity

5. Donal P. Omathuna

6. Inherent Dignity

اغلب با انسان بودن در ارتباط است. در حالت کلی‌تر، کرامت ذاتی مبتنی بر نوع خاصی از بودن و نه ضرورتاً انسان بودن.

۲. کرامت اکتسابی^۱: 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 می‌کنیم و مورد احترام قرار می‌دهیم، مثل مدال‌آوردگان طلای بازی‌های المپیک، از این نوع کرامت برخوردارند.

۳. احساس خود کرامتی^۲: برای مثال افرادی که در حال شکنجه شدن هستند، احساس می‌کنند که کرامتشان نقض شده است. یا زمانی که دیگران به ما احترام می‌گذارند، احساس می‌کنیم که مورد تکریم قرار گرفته‌ایم. آسیب به کرامت انسانی ممکن است عوارض جانبی سوئی داشته باشد، چه در جنبه‌های جسمی و چه در ابعاد روحی، اجتماعی و روانی.

۴. اقدام برخلاف صیانت از کرامت نفس: ما انسان‌ها به‌خاطر برخی از شرایط برخلاف آنچه که تمایل داریم، عمل می‌کنیم. این اقدام در ارتباط با حفظ کرامت نیز می‌تواند وجود داشته باشد. برای مثال وقتی ما به پزشک مراجعه می‌کنیم به پزشک اجازه می‌دهیم که قسمت‌های خاصی از بدنمان را که در شرایط عادی و عرف اجتماعی پوشیده هستند را معاینه کند.

۵) دیدگاه قرآن کریم

از دیدگاه قرآن کریم انسان‌ها دارای دو نوع کرامت می‌باشند: 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 نمی‌شود. این کرامت فارغ از مذهب، نژاد، پوست، جنس و غیره به تمام انسان‌ها به‌طور برابر تعلق دارد. مهمترین ویژگی کرامت ذاتی این است که کم و کیف آن در همه‌ی انسان‌ها ثابت است، زیرا به نوع انسان‌ها تعلق دارد (علیخانی، ۱۳۸۵، ۱۰۱). آیات ۶۲ و ۷۰ سوره اسراء آیتی هستند که دال بر کرامت ذاتی انسان می‌باشند.

۲. کرامت اکتسابی: کرامتی است که انسان آن را در دنیا کسب می‌کند و به همان میزان موجب برتری معنایی او بر سایر انسان‌ها می‌شود. 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،

¹. Circumstantial Dignity

². our own sense of our dignity

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 می‌باشند.

۶) دیدگاه امام خمینی (ره)

دیدگاه حضرت امام خمینی (ره) در ارتباط با کرامت انسانی را می‌توان با نظریه‌ی اقتضاء توضیح داد. در این نظریه، کرامت ذاتی بخشی از کرامت اکتسابی است. می‌توان گفت، کرامت ذاتی یک اصولی را برای انسان اثبات می‌کند اما حدود و شرایط آن به عهده‌ی 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 قوه‌ی اختیاری که دارد، می‌تواند این کرامت را از خودش سلب کند و یا آن را تقویت نماید. بنابراین کرامت ذاتی انسان مقوله‌ای نیست که همواره باشد بلکه با کرامت اکتسابی فعلیت می‌یابد.

امام خمینی در بیانیه‌ی هشت ماده‌ای خود با تاکید بر هر دو جنبه‌ی 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 حوزه‌های احساس امنیت، اجرای عدالت، ممنوعیت اعمال غیر انسانی، جلوگیری از خودسری‌ها، عدم تجسس در حوزه‌ی 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 پایه‌ی 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 نکته‌ی اساسی در راستای رعایت کرامت ذاتی و تحقق کرامت اکتسابی و ضایع نگشتن حقوق انسان است (میر احمدی و کمالی گوکی، ۱۳۹۳، ۳۸).

۳- پیشینه‌ی تحقیق

در رابطه با کرامت انسانی و جنبه‌های آن، تحقیقات مختلفی انجام گرفته است، با توجه به اینکه در ارائه‌ی الگوی پیشنهادی پژوهش از یافته‌ها و محتوای پیشینه‌ی تحقیقات بهره گرفته‌ایم، بنابراین در این قسمت به برخی از مطالعات انجام گرفته در داخل و خارج از کشور در قالب جدول شماره ۱ اشاره می‌نماییم.

جدول شماره ۱: پیشینه‌ی مطالعات کرامت انسانی در داخل و خارج از کشور

یافته‌های پژوهش	نویسندگان وسال انتشار
<p>در این تحقیق به اسباب و زمینه‌های کرامت انسان از دیدگاه نهج البلاغه پرداخته شده است:</p> <p>۱. خداباوری ۲. خودباوری ۳. هدایت پذیری ۴. مسئولیت پذیری ۵. معرفت ۶. عبادت و بندگی ۷. خدمت به خلق</p>	<p>۱. طاهری (الف ۱۳۸۴)</p>
<p>در این تحقیق به عوامل ناقض کرامت انسان از دیدگاه نهج البلاغه پرداخته شده است:</p> <p>۱. جهل زدگی و انحراف از فطرت انسانی ۲. غفلت و فساد زدگی ۳. بی‌توجهی به نقض قانون و مقررات ۴. روحیات ناپسند ۵. ذلت پذیری در برابر دشمن ۶. خیانت در امانت ۷. دوستان ناباب ۸. عوامل زیست محیطی ۹. ازخودبیگانگی ۱۰. باورهای غلط ۱۱. آلودگی به صفات ناپسند ۱۲. رفتارهای نادرست ۱۳. تنبلی و تن پروری</p>	<p>۲. طاهری (ب ۱۳۸۴)</p>
<p>در این تحقیق به مولفه‌ها و مبانی کرامت انسان اشاره شده است:</p> <p>الف) مولفه‌های کرامت انسانی: ۱. وقوف بر کرامت انسانی ۲. تعالی روحی و معنوی ۳. آموزش ۴. آزادی ۵. عدالت ۶. احترام ۷. رفاه</p> <p>ب) مبانی کرامت انسانی: ۱. عقل ۲. بعد الهی انسان ۳. فهم و ادراک ۴. وحدت جوهری بشریت</p>	<p>۳. علیخانی (۱۳۸۵)</p>
<p>در این تحقیق به عوامل نقض کرامت ذاتی و عوامل ارتقای کرامت تشریحی انسان‌ها پرداخته شده است:</p> <p>الف) عوامل نقض کرامت ذاتی انسان‌ها: ۱. حيله‌گری ۲. ستمگری و جدال پیشه‌گی ۳. شتابگری ۴. دنیاپرستی ۵. ضعیف بودن در موقع رنج ۶. حریص بودن ۷. تابع هوا و هوس بودن ۸. بخل</p> <p>۹. طغیان به هنگام بی‌نیازی ۱۰. ناسپاسی ۱۱. مایوس شدن ۱۲. گریز از ضرر</p> <p>ب) عوامل ارتقای کرامت تشریحی انسان‌ها: ۱. حق حیات ۲. استحقاق احسان و انفاق ۳. نیک سخن گفتن ۴. احترام به والدین ۵. رفتار عادلانه ۶. رعایت کرامت مخالفان</p>	<p>۴. غفارزاده (۱۳۸۶)</p>
<p>در این تحقیق به ابعاد الگوی کرامت انسانی اشاره گردیده است:</p> <p>۱. عامل ذهنی و روانی (خوش بینی - خوش خلقی - انتقاد پذیری - گذشتن از خطاهای دیگران) ۲. عامل رفتاری (رعایت حقوق دیگران در حرف و عمل - دقت در نگهداری اموال</p>	<p>۵. نژاد سلیم (۱۳۸۷)</p>

<p>مادی و معنوی- ارتقای میزان مسئولیت پذیری- صادق بودن- حفظ شرافت و پاکدامنی) ۳. عامل عملکردی (نظم‌گرایی- ارتقای توان علمی- خلاقیت و نوآوری- جامع نگری در اخذ تصمیم‌ها) ۴. عامل جسمی (داشتن برنامه‌های ورزشی و نرمشی- رعایت نکات ایمنی و بهداشتی در سازمان)</p>	
<p>۶. پور سعید و زایر کعبه (۱۳۹۲)</p> <p>الف) ابعاد کرامت انسانی در مدیریت</p> <p>۱. صیانت از کرامت انسانی خود مدیر (خودسازی) ۲. صیانت از کرامت انسانی کارمندان (دیگرسازی)</p> <p>ب) پیامدهای صیانت از کرامت انسانی در سازمان‌ها:</p> <p>۱. جلب اعتماد ذی نفعان ۲. شکوفایی، رفاه، کارایی و وفاداری</p> <p>ج) شاخص‌های مدیریت بر مبنای کرامت انسانی:</p> <p>۱. کار به ابزاری برای برقراری تعاون جسمانی تبدیل می‌شود. ۲. اثربخشی افزایش می‌یابد ۳. کار کردن موجب رشد توانمندی‌ها و استعدادهای فردی می‌شود ۴. آگاهی افراد از نتایج کاری خود در سازمان ۵. کار وسیله‌ای برای پرورش مسئولیت پذیری است.</p>	
<p>در این تحقیق به ابعاد کرامت در سازمان‌های دولتی (ارزش‌های محوری تعالی سازمانی) اشاره گردیده است:</p> <p>۱. ارباب رجوع محوری ۲. عدالت محوری ۳. قانون مداری ۴. پاسخگویی اجتماعی</p>	<p>۷. میرسپاسی و همکاران (۱۳۹۲)</p>
<p>در این پژوهش به مبانی کرامت انسانی از منظر امام خمینی (ره) اشاره گردیده است:</p> <p>۱. احساس امنیت ۲. اجرای عدالت ۳. ممنوعیت اعمال غیر انسانی ۴. جلوگیری از خودسری‌ها ۵. عدم تجسس در حوزه‌ی فردی افراد ۶. چشم پوشی از خطاهای شخصی و خصوصی که آثار حقوقی ندارد ۷. آرامش و امنیت قضایی ۸. ممنوعیت از اهانت به انسان</p>	<p>۸. میر احمدی و کمالی گوکی (۱۳۹۳)</p>
<p>در این پژوهش به انواع کرامت انسانی پرداخته شده است:</p> <p>۱. کرامت شایستگی ۲. کرامت اخلاق ۳. کرامت هویت ۴. کرامت ذاتی انسانی</p>	<p>۹. نوردنفلت (۲۰۰۴)</p>
<p>در این پژوهش به ابعاد کرامت انسانی اشاره شده است:</p>	<p>۱۰. گریفین</p>

<p>۱. احترام ۲. خودمختاری ۳. توانمندسازی ۴. ارتباطات</p>	<p>هسلین^۱ (۲۰۰۵)</p>
<p>در این تحقیق به ابعاد و مولفه‌های کرامت انسانی اشاره شده است: ۱. آزادی ۲. برابری ۳. عدالت ۴. به رسمیت شناختن دیگران ۵. احترام به خود و دیگران</p>	<p>۱۱. دی بیتس^۲ (۲۰۰۷)</p>
<p>در این تحقیق به مولفه‌های کرامت انسانی پرداخته شده است: ۱. احترام ۲. افتخار ۳. آزادی ۴. توانمندسازی ۵. مسئولیت پذیری ۶. همبستگی</p>	<p>۱۲. آندورنو^۳ (۲۰۰۹)</p>
<p>در این تحقیق نتایج زیر حاصل شده است: الف) عوامل نقض کرامت انسانی در فرایندهای اجتماعی: ۱. بی‌ادب و گستاخ بودن ۲. بی‌اعتنا بودن به دیگران ۳. خودپسند بودن ۴. نادیده گرفتن افراد ۵. کوچک شمردن دیگران ۶. اهمیت ندادن به دیگران ۷. تحقیر کردن دیگران ۸. وابسته کردن دیگران ۹. تجاوز به حریم دیگران ۱۰. نگاه ابزاری به مردم ۱۱. در تنگنا قرار دادن دیگران ۱۲. حيله گری ۱۳. دسته بندی ۱۴. لقب بد دادن به دیگران ۱۵. بهتان زدن ۱۶. بدگمان بودن ۱۷. تبعیض قائل شدن ۱۸. استعمار ۱۹. طرد کردن افراد ۲۰. برخورد بد و مسمئزکننده ۲۱. محروم ساختن افراد ۲۲. گردن کلفتی کردن ۲۳. جریحه‌دار کردن دیگران ۲۴. لطمه زدن به دیگران ب) عوامل ارتقای کرامت نفس در فرایندهای اجتماعی: ۱. بخشنده بودن ۲. منضبط بودن ۳. مستقل بودن ۴. انجام کار درست ۵. متشخص بودن ۶. خلاق بودن ۷. پرمایه بودن ۸. برتر بودن ۹. خویشتن دار بودن ۱۰. با جریزه بودن ۱۱. پشتکار داشتن ۱۲. آمادگی داشتن ۱۳. پرهیز از تکرار اشتباهات گذشته ۱۴. پنهان بودن ۱۵. قاطع بودن ج) عوامل ارتقای کرامت دیگران در فرایندهای اجتماعی: ۱. به رسمیت شناختن دیگران ۲. تصدیق دیگران ۳. معاشرت خوب ۴. هم سطح کردن ۵. طرفداری کردن از دیگران ۶. توانمندسازی دیگران ۷. نزاکت داشتن ۸. عشق ورزی</p>	<p>۱۳. جکبسون^۴ جکبسون^۴ (۲۰۰۹)</p>
<p>در این تحقیق به مولفه‌های کرامت انسانی اشاره شده است: ۱. توجه به راحتی دیگران ۲. احترام ۳. انسانیت ۴. آزادی ۵. مسئولیت پذیری ۶. پاسخگویی</p>	<p>۱۴. دی کونینچ^۵</p>

1. Vanessa Lynne Griffin- Heslin

2. Antoon De Baets

3. Roberto Andorno

4. Nora Jacobson

5. Thomas De Koninck

۷. تندرستی و روان درستی	(۲۰۰۹)
در این پژوهش به مولفه‌های کرامت انسانی اشاره شده است: ۱. احترام ۲. خودمختاری ۳. هویت بخشی ۴. نیکوکاری ۵. عدالت	۱۵. وارلیوس ^۱ (۲۰۱۲)
در این پژوهش به ابعاد کرامت انسانی اشاره شده است: ۱. آزادی: خواهان استقلال شخصی برای افراد ۲. برابری: (عدالت، انصاف)	۱۶. ورستر ^۲ (۲۰۱۲)
در این تحقیق به ابعاد کرامت انسانی اشاره شده است: ۱. احترام ۲. آزادی ۳. استقلال اخلاقی	۱۷. گیسینگر ^۳ (۲۰۱۲)
در یافته‌های این پژوهش کرامت انسانی مرتبط است با: ۱. احترام به خود ۲. احترام به دیگران ۳. عزت نفس ۴. استقلال فردی	۱۸. لگت ^۴ (۲۰۱۳)
در این پژوهش نتایج صیانت از کرامت انسانی عبارتند از: ۱. رشد و شکوفایی انسان ۲. آرامش روح و روان ۳. خودکنترلی ۴. اعتماد به نفس ۵. عقلانیت در تصمیم‌گیری ۶. استقلال و خودمختاری شغلی ۷. تندرستی و روان درستی	۱۹. کلینینگ و اوانس ^۵ (۲۰۱۳)
در این پژوهش به مولفه‌های کرامت انسانی اشاره شده است: ۱. انسانیت ۲. استعداد ۳. مهارت ۴. قدرت ۵. ثروت ۶. احترام به خود و دیگران	۲۰. سلمازی ^۶ (۲۰۱۳)

۴- روش‌شناسی پژوهش

از آنجایی که هدف اصلی پژوهش، کشف و ارائه‌ی الگوی کرامت انسانی کارکنان در سازمان‌های دولتی ایران با استفاده از روش فراترکیب است، لذا پژوهش حاضر بر اساس هدف، بنیادی است. چون در این تحقیق داده‌ها بدون دستکاری گردآوری شده‌اند، در زمره‌ی تحقیقات توصیفی (غیر آزمایشی) شمرده می‌شود. همان‌طور که گفته شد، برای حل مسئله پژوهش و ارائه‌ی الگوی جامع، از رویکرد فراترکیب استفاده شده است. کاتالانو (۲۰۱۳) معتقد است که

¹. Jukka Varelius

². Nico Vorster

³. Johannes Giesinger

⁴. Carlo Leget

⁵. John Kleinig & Nicholas G. Evans

⁶. Daniel P. Sulmasy

فرا ترکیب فرایند جستجو، ارزیابی، ترکیب و تفسیر مطالعات کمی یا کیفی در یک حوزه‌ی خاص است. نکته مهم اینکه هنوز از رویکرد نسبتاً جدید فرا ترکیب در حوزه‌ی کرامت انسانی استفاده گسترده‌ای نشده است.

گام‌های دنبال شده در این پژوهش، بر اساس روش هفت مرحله‌ای سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) بوده است که این مراحل عبارتند از:

۱. طرح سوال پژوهش؛

۲. مرور ادبیات نظام‌مند؛

۳. جستجو و انتخاب مقاله‌های مناسب؛

۴. استخراج اطلاعات مقاله؛

۵. تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی؛

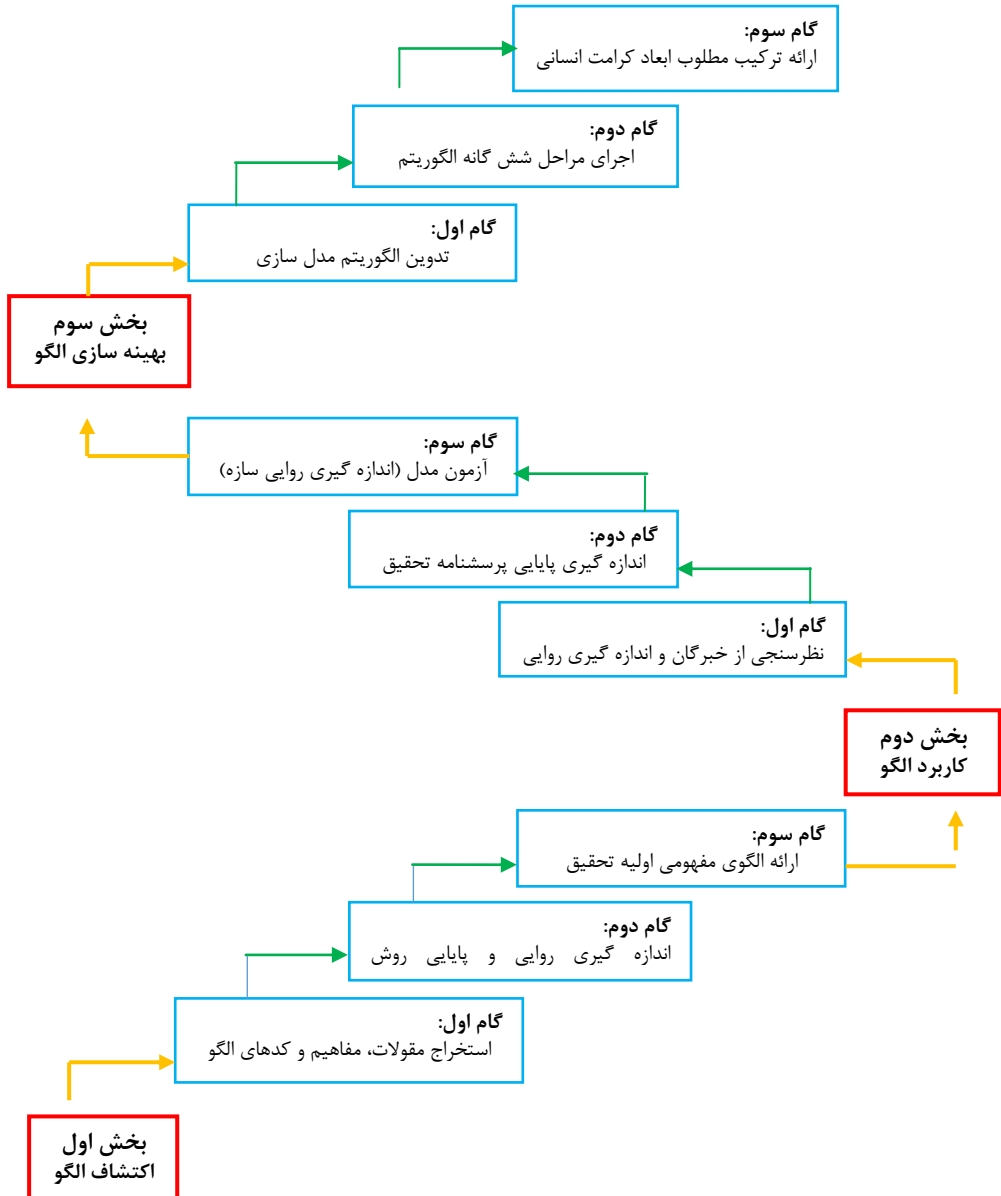
۶. کنترل کیفیت؛

۷. ارائه یافته‌ها.

در پژوهش حاضر به منظور پاسخگویی به سوال‌های تحقیق، سه بخش به شرح زیر ساختار بندی شده است: بخش اول آن مربوط به کشف و ارائه‌ی الگوی کرامت انسانی با روش فرا ترکیب است (مرحله اکتشاف الگو). بخش دوم آن در ارتباط با آزمون الگو در یکی از سازمان‌های دولتی ایران (اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی) است که با استفاده از روش تحلیل عاملی تاییدی و با نرم افزار لیزرل صورت پذیرفت (مرحله‌ی کاربردی کردن الگو). و بخش سوم آن مربوط به طراحی سیستم خبره فازی به کمک نرم افزار مطلب است که در میان کارکنان یکی از یگان‌های نیروی زمینی مستقر در شهرستان مراغه انجام گرفته است (مرحله محاسبه ترکیب بهینه الگوی کرامت انسانی). شایان ذکر است که در این تحقیق برای نمونه‌گیری روش‌های مختلفی به کار گرفته شده است؛ به طوری که در بخش کاربردی کردن الگو از روش‌های نمونه‌گیری طبقه‌ای، نمونه‌گیری تصادفی نظام‌مند، نمونه‌گیری تصادفی ساده و در بخش بهینه‌سازی الگو از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شده است. در ادامه به چگونگی استفاده از هر روش اشاره شده است.

مراحل اجرای فرایند تحقیق

در این نوشتار به منظور اجرای فرایند تحقیق، مراحل زیر طی شده است. تشریح فرایندهای صورت پذیرفته، در قسمت‌های مختلف به‌طور شفاف بیان شده است.



نمودار شماره ۱: مراحل اجرای تحقیق

جامعه و نمونه‌ی آماری

جامعه آماری تحقیق در مرحله کاربردی کردن الگو، کارکنان اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی به تعداد ۴۶۲ نفر است. در این مرحله برای اندازه‌گیری حجم نمونه آماری از رابطه‌ی کوکران استفاده گردید. از این طریق تعداد نمونه آماری ۲۱۸ نفر محاسبه شد. به‌منظور توزیع پرسشنامه محقق ساخته در میان کارکنان از روش‌های نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، تصادفی ساده (قرعه کشی) و نمونه‌گیری نظام مند به شرح زیر استفاده شده است:

(۱) نمونه‌گیری طبقه‌ای^۱:

پژوهشگر برای انجام نمونه‌گیری طبقه‌ای، ابتدا کارکنان را به دو طبقه کلی (مدیران و کارمندان) تقسیم‌بندی می‌کند. پس از تقسیم جامعه به طبقات، محقق تعداد جامعه‌ی آماری هر یک از طبقات را بر اساس آمار ارائه شده توسط مدیر کارگزینی سازمان به دست می‌آورد. (کارمندان ۳۱۰ نفر و مدیران ۵۲ نفر). سپس با استفاده از رابطه کوکران تعداد نمونه مورد نیاز خود را برای هر طبقه محاسبه می‌نماید (کارمندان ۱۷۲ نفر و مدیران ۴۶).

(۲) نمونه‌گیری تصادفی نظام‌مند^۲:

بعد از محاسبه تعداد نمونه مورد نیاز برای هر طبقه، محقق با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی نظام‌مند به ترتیب زیر عمل می‌نماید:

گام اول: نمونه‌گیری از طبقه‌ی کارمندان

محقق ابتدا به هر یک از اعضای جامعه‌ی آماری کارمندان از عدد ۱ تا N شماره می‌دهد سپس فاصله عددی دو نمونه را با استفاده از رابطه $K = \frac{N}{n}$ مشخص کرده و موقعیت اولین نمونه را با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی (قرعه کشی) بین اعداد ۱ تا ۹ انتخاب می‌کند. این عدد، معرف اولین نمونه خواهد بود. برای انتخاب دومین نمونه و اعضای دیگر از رابطه‌ی زیر استفاده می‌کند:

$$P_n = p_{(n-1)} + k$$

گام دوم: نمونه‌گیری از طبقه مدیران

برای نمونه‌گیری از جامعه آماری مدیران، محقق فرایند گام اول را مجدداً تکرار می‌نماید.

^۱. Stratified Sampling

^۲. Systematic Sampling

۳) نمونه‌گیری تصادفی ساده (قرعه کشی):

محقق برای استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده (قرعه کشی)؛ ابتدا شماره‌های ۱ تا ۹ را روی ورقه‌های به یک اندازه، به یک شکل و به یک رنگ و جداگانه ثبت کرده و به یک شکل تا می‌زند و در درون ظرف یا درون کیسه‌ای قرار می‌دهد. آنگاه با خارج کردن یک ورقه از درون ظرف یا کیسه، یک شماره را که نشانگر شماره اولین نمونه است، انتخاب می‌نماید. نکته: فرایند نمونه‌گیری تا انتخاب آخرین نمونه آماری ادامه پیدا می‌کند.

همچنین جامعه‌ی آماری تحقیق در مرحله محاسبه ترکیب بهینه الگوی کرامت انسانی، کارکنان یکی از یگان‌های نیروی زمینی مستقر در شهرستان ویژه‌ی مراغه به تعداد ۲۰ نفر است. که به‌منظور توزیع پرسشنامه فازی تعداد ۲۰ نفر از کارکنان به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب گردیدند.

روایی و پایایی

برای ارزیابی روایی روش فراترکیب از ابزار ارزیابی حیاتی گلین و برای سنجش پایایی آن از روش پایایی ارزیاب‌ها استفاده گردید. برای این منظور تعداد ۵ مقاله در اختیار محقق دیگری قرار گرفت. محقق خود از درون مقاله‌های انتخاب شده ۱۸ کد را استخراج نموده بود و کدگذار دیگر ۱۶ کد را از درون این مقاله‌ها استخراج کرد. در نتیجه بین دو کدگذار ۱۴ بار توافق و ۴ بار عدم توافق صورت پذیرفت. بنابراین زمانی که اعداد را در فرمول قرار بدهیم، ضریب پایایی ارزیاب‌های به‌دست آمده معادل ۰/۷۷ می‌شود. با توجه به اینکه مقدار ضریب پایایی ارزیاب‌ها از ۰/۶ بیشتر است، بنابراین می‌توان ادعا نمود که ابزار مورد استفاده برای استخراج کدها از پایایی قابل توجهی^۱ برخوردار بوده است.

برای ارزیابی روایی پرسشنامه در مرحله کاربرد الگو از روایی صوری و روایی محتوا استفاده گردید. بدین ترتیب که برای ارزیابی کدها، مفاهیم و مقولات استخراجی از ضریب نسبی روایی محتوا و برای مرتبط بودن سوالات پرسشنامه با شاخص‌های الگو از شاخص روایی محتوا استفاده شد که در نتیجه بعد از انجام اصلاحات لازم الگوی مفهومی تکمیلی پژوهش شکل گرفت. همچنین به منظور سنجش پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. مقدار پایایی محاسبه شده با استفاده از نرم افزار SPSS برای کل پرسشنامه مقدار ۰/۹۳۰ است. در نتیجه پرسشنامه تحقیق از پایایی لازم برخوردار است.

^۱. Substantial

ابزار جمع آوری داده‌ها

در این پژوهش برای جمع آوری اطلاعات از روش کتابخانه‌ای، میدانی و همچنین از راهبرد تحلیل محتوا به شرح زیر استفاده شده است:

روش کتابخانه‌ای: در تحقیق حاضر به منظور نگارش ادبیات تحقیق از روش کتابخانه‌ای (فیش نویسی) استفاده شده است.

روش میدانی: در این پژوهش، برای نظرسنجی از خبرگان در رابطه با اجزای الگوی توسعه یافته از مرحله فراترکیب و همچنین کاربردی نمودن الگوی اکتشافی و الگوسازی ریاضی از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است.

تحلیل محتوا

در پژوهش حاضر به منظور تجزیه و تحلیل یافته‌های مطالعات کیفی و کشف نکات اساسی در آن‌ها و استخراج کدهای تحقیق از راهبرد تحلیل محتوای کیفی استفاده شده است. به طوری که آثار و مطالعات گروهی از صاحب نظران حوزه‌ی کرامت انسانی مورد تحلیل و بررسی قرار گرفته، سپس با تعیین خطوط اصلی اندیشه آن‌ها و تلفیق و دسته بندی آثار آنان، تعریف و گروه بندی جدیدی برای مولفه‌های کرامت انسانی پیشنهاد شده است. خلاصه‌ای از نتایج تحلیل محتوا در جدول شماره ۲ آمده است.

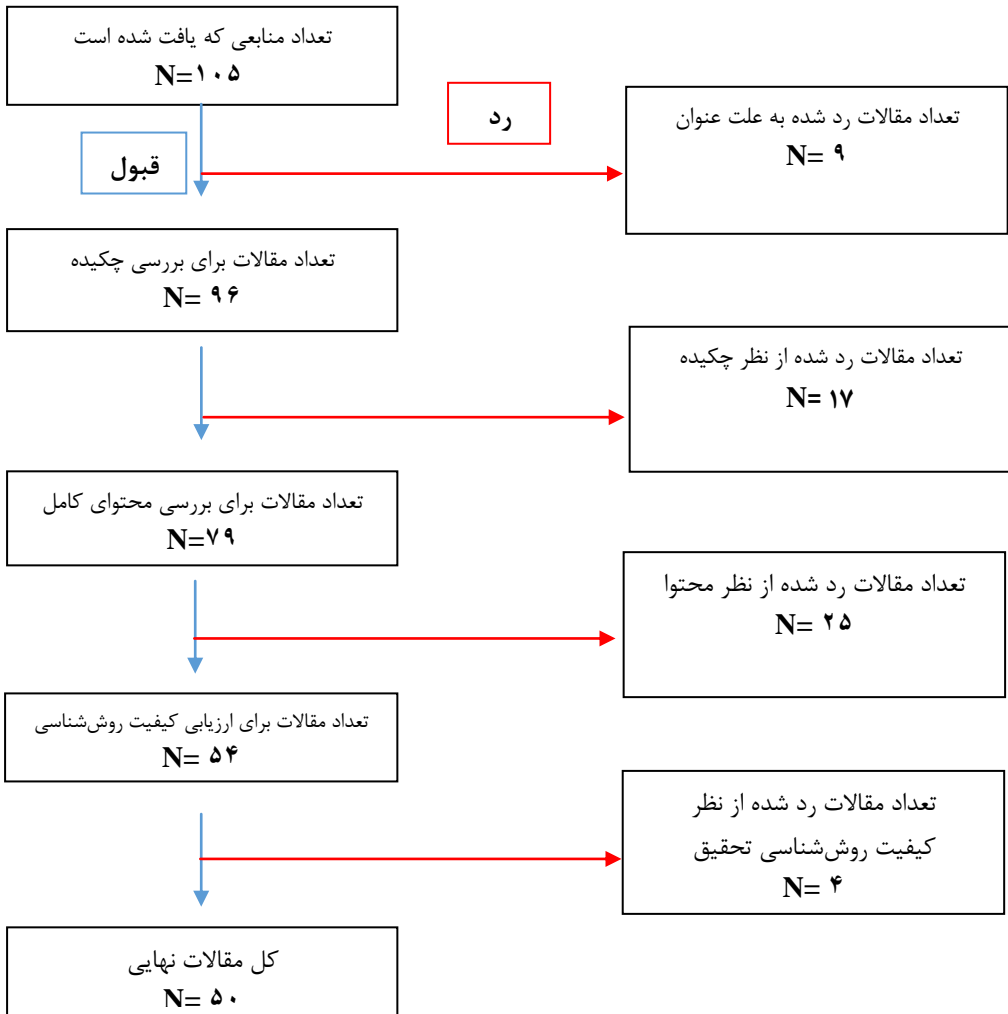
۵- یافته‌های پژوهش

ارائه الگو (اکتشاف الگو)

پس از تعیین سوال‌های پژوهش، به منظور انجام جستجوی نظام مند، پیش از هر اقدام، باید محدوده جستجو بر اساس روش فراترکیب مشخص شود. برای این منظور تلاش شده است کتاب‌ها و همچنین مجموعه مقاله‌های منتشر شده در پایگاه‌های داده‌ها، مجلات، همایش‌ها و موتورهای جستجوی مختلف برای مطالعات انگلیسی از سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۱۴، و مطالعات فارسی از سال‌های ۱۳۷۹ تا ۱۳۹۳ بررسی شود. سپس برای جستجوی مطالعات، واژگان کلیدی نظیر کرامت، کرامت انسانی، الگوهای کرامت انسانی، ابعاد و مولفه‌های کرامت انسانی، تعریف کرامت انسانی و انواع کرامت در نظر گرفته شد.

بر اساس نتایج اولیه حاصل از جستجو ۱۰۵ مقاله و کتب مرتبط شناسایی شد و برای انتخاب مطالعات مناسب بر اساس الگوریتم نشان داده شده در شکل شماره ۱، متغیرهای مختلفی مانند: عنوان، چکیده، محتوا، کیفیت روش شناسی مورد ارزیابی قرار گرفتند.

بر اساس تحلیل‌های صورت گرفته بر 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 برجسب گذاری شدند. یافته‌های حاصل از این مرحله، بیانگر آن بوده است که در مطالعات قبلی تاکنون چنین مطالعه نظام‌مندی انجام نگرفته بوده است. هر یک از مطالعات، فقط به جنبه‌ی خاصی از کرامت انسانی توجه داشته‌اند، بی‌آنکه ابعاد چندگانه را به‌صورت پویا و نظام‌مند در نظر گرفته باشند.



شکل شماره ۱: نتایج جستجو و انتخاب مقالات مناسب

در ادامه مقولات، مفاهیم و کدهای استخراجی به‌منظور بومی‌سازی و متناسب‌سازی با شرایط سازمان‌های دولتی ایران طی پرسشنامه‌ای در اختیار خبرگان قرار گرفت و پس از ارزیابی روایی منطقی (صوری و محتوایی) و انجام اصلاحات لازم، الگوی مفهومی تکمیلی پژوهش شکل گرفت. جدول شماره ۲ الگوی مفهومی پژوهش به همراه منابع استخراج کدها را نشان داده است.

جدول شماره ۲: الگوی مفهومی پژوهش به همراه کدهای استخراج شده

مقوله‌ها	مفاهیم	کدها	منابع
جسمی	تندرستی	ورزش و نرمش روزانه	علیخانی (۱۳۸۵)، نژادسلیم (۱۳۸۷)، پورسعید و زایرکعبه (۱۳۹۲)، متسون و کلارک (۲۰۱۱)، دی کونینچ (۲۰۰۹)، هیکس (۲۰۰۹)، هیکس (۲۰۱۱).
		ایمنی و بهداشت	غفارزاده (۱۳۸۶)، نژادسلیم (۱۳۸۷)، میراحمدی و کمالی گوکی (۱۳۹۳)، جکبسون (۲۰۰۹)، کلارک (۲۰۱۰)، جکبسون و سیلوا (۲۰۱۰)، آندورنو (۲۰۱۳)، متسون و کلارک (۲۰۱۱)، کلینینگ 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 (۱۳۹۳)، جکبسون (۲۰۰۹)، کلارک (۲۰۱۰)، جکبسون و سیلوا (۲۰۱۰)، متسون و کلارک (۲۰۱۱)، کلینینگ و اوانس (۲۰۱۳)، دی کونینچ (۲۰۰۹)، کوچینف و همکاران (۲۰۰۲)، کام وینگ (۲۰۱۰)، نوردنفلت (۲۰۰۴)، هیکس (۲۰۰۹)، هیکس (۲۰۱۱).

<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>معنویت در کار</p>		
<p>نژادسلیم (۱۳۸۷)، اخوان (۱۳۹۰)، بیات و عقیلی (۱۳۹۳)، جکبسون (۲۰۰۹)، متسون و کلارک (۲۰۱۱)، رودهار (۲۰۱۰)، هیکس (۲۰۰۹)، هیکس (۲۰۱۱).</p>	<p>خوش بینی</p>	<p>خوش بینی</p>	
<p>غفارزاده (۱۳۸۶)، دوپر (۲۰۱۲)، جکبسون و سیلوا (۲۰۱۰)، هیکس (۲۰۰۹)، هیکس (۲۰۱۱)، کام وینگ (۲۰۱۰)، کوچینف و همکاران (۲۰۰۲).</p>	<p>امیدواری</p>		
<p>حمیدیان پور و یاری بوزنجانی (۱۳۹۲)، طاهری (۱۳۸۴)، علیخانی (۱۳۸۴)، نژاد سلیم (۱۳۸۷)، رحیمی نژاد (۱۳۹۰)، نقیبی (۱۳۹۱)، بیات و عقیلی (۱۳۹۳)، پورسیدآقایی و محمدی منفرد (۱۳۹۱)، جکبسون (۲۰۰۹)، کلارک (۲۰۱۰)، جکبسون و سیلوا (۲۰۱۰)، متسون و کلارک (۲۰۱۱)، سلمازی (۲۰۱۳)، لام (۲۰۰۷)، جونز و دوپر (۲۰۱۲)، کلینینگ و اوانس (۲۰۱۳)، گریفن هسلین (۲۰۰۵)، آندرنو (۲۰۰۹)، حمیدیان پور و یاری بوزنجانی (۱۳۹۲)، جکبسون (۲۰۰۹)، جونز و دوپر (۲۰۱۲)، کلینینگ و اوانس (۲۰۱۳)، گریفن هسلین (۲۰۰۵)، آندرنو (۲۰۰۹).</p>	<p>توانمندسازی</p>	<p>توانمندسازی</p>	<p>عملکردی</p>
<p>طاهری (۱۳۸۴)، علیخانی (۱۳۸۵)، نژادسلیم (۱۳۸۷)، حمیدیان پور و یاری بوزنجانی (۱۳۹۲)، هیکس (۲۰۰۹)، هیکس (۲۰۱۱).</p>	<p>مشارکت و تصمیم گیری گروهی</p>		

گریفن هسلین (۲۰۰۵)، جونز و دوپر (۲۰۱۲). کلینینگ و اوانس (۲۰۱۳)، سلمازی (۲۰۰۶).		
نژادسلیم (۱۳۸۷)، نقیبه (۱۳۹۱)، جکبسون (۲۰۰۹)، آندورنو (۲۰۱۳)، سلمازی (۲۰۰۶)	خلاقیات و نوآوری	
طاهری (۱۳۸۴)، پورسعید و زایرکعبه (۱۳۹۲).	بازخورد	انتقاد پذیری
نژادسلیم (۱۳۸۷)، حمیدیان پور و یاری بوزنجانی (۱۳۹۲)، پورسعید و زایرکعبه (۱۳۹۲).	انتقاد پذیری	
نژادسلیم (۱۳۸۷)، جکبسون (۲۰۰۹).	انضباط	نظم‌گرایی
جکبسون و سیلوا (۲۰۱۰)، نژادسلیم (۱۳۸۷).	پوشش مناسب	
میرسپاسی و همکاران (۱۳۹۲)، دی کونینچ (۲۰۰۹)، هیکس (۲۰۰۹)، هیکس (۲۰۱۱)، جکبسون و سیلوا (۲۰۱۰).	پاسخگویی	تعهد
نژادسلیم (۱۳۸۷)، پورسعید و زایرکعبه (۱۳۹۲)، جکبسون (۲۰۰۹).	کارایی و اثربخشی	
طاهری (۱۳۸۴)، نژادسلیم (۱۳۸۷)، پورسعید و زایرکعبه (۱۳۹۲)، دی کونینچ (۲۰۰۹)، کوچینف و همکاران (۲۰۰۲)، آندورنو (۲۰۰۹)، کام وینگ (۲۰۱۰)، هیکس (۲۰۰۹)، هیکس (۲۰۱۱).	مسئولیت‌پذیری	
طاهری (۱۳۸۴)، نژادسلیم (۱۳۸۷)، میرسپاسی و همکاران (۱۳۹۲)، هیکس (۲۰۰۹)، هیکس (۲۰۱۱)، تاپولا (۲۰۱۱)، جکبسون و سیلوا (۲۰۱۰)، متسون و کلارک (۲۰۱۱).	قانون‌مندی	
طاهری (۱۳۸۴)، نژادسلیم (۱۳۸۷)، پورسعید و زایرکعبه (۱۳۹۲)، گریفن هسلین (۲۰۰۵).	امانت‌داری	

<p>علیخانی (۱۳۸۵)، رحیمی نژاد (۱۳۹۰)، نقیبه (۱۳۹۱)، میراحمدی و کمالی گوکی (۱۳۹۳)، بیات و عقیلی (۱۳۹۳)، جکسون (۲۰۰۹)، جونز و دوپر (۲۰۱۲)، جکسون و سیلوا (۲۰۱۰)، متسون و کلارک (۲۰۱۱)، دی کونینچ (۲۰۰۹)، شائوپینگ (۲۰۰۹)، ورستر (۲۰۱۲)، آندورنو (۲۰۰۹)، لودن (۲۰۱۴)، سلمازی (۲۰۰۶)، دی بیتس (۲۰۰۷)، هورتن (۲۰۰۴)، نوردنفلت (۲۰۰۴)، گیسینگر (۲۰۱۲)، هیکس (۲۰۰۹)، هیکس (۲۰۱۱).</p>	<p>آزادی و اختیار عمل</p>	<p>استقلال و آزادی عمل</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)، کوچیف و همکاران (۲۰۰۲).</p>	<p>استقلال شغلی</p>		
<p>کام وینگ (۲۰۱۰)، کوچیف و همکاران (۲۰۰۲)، کلینینگ و اوانس (۲۰۱۳)، لام (۲۰۰۷).</p>	<p>خودکنترلی</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>عدالت و برابری</p>	
<p>پورسیدآقایی و محمدی منفرد (۱۳۹۱)، حمیدیان پور و یاری بوزنجانی (۱۳۹۲).</p>			

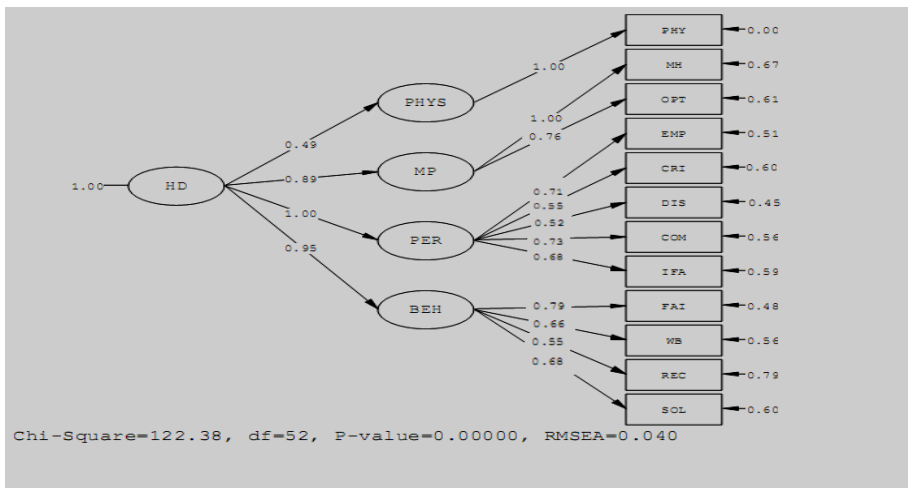
<p>جکبسون (۲۰۰۹)، کلارک (۲۰۱۰)، آندورنو (۲۰۱۳)، شرودر (۲۰۱۲)، ورستر (۲۰۱۲)، سلمازی (۲۰۰۶)، دی بیتس (۲۰۰۷)، نوردنفلت (۲۰۰۴).</p>	<p>برابری</p>		
<p>علیخانی (۱۳۸۵)، غفارزاده (۱۳۸۶)، اخوان (۱۳۹۰)، پورسعید و زایرکعبه (۱۳۹۲)، کلارک (۲۰۱۰)، دوپیر (۲۰۱۲)، لگت (۲۰۱۳)، جکبسون و سیلوا (۲۰۱۰)، متسون و کلارک (۲۰۱۱)، بدکات و لگت (۲۰۱۳)، شرودر (۲۰۱۲)، دی کونینچ (۲۰۰۹)، شائوپینگ (۲۰۰۹)، گریفن هسلین (۲۰۰۵)، سلمازی (۲۰۱۳)، وان جنیپ و همکاران (۲۰۱۳)، لام (۲۰۰۷)، آندورنو (۲۰۰۹)، لودن (۲۰۱۴)، سلمازی (۲۰۰۶)، دی بیتس (۲۰۰۷)، هورتن (۲۰۰۴)، وارلیوس (۲۰۱۲)، رودهار (۲۰۱۰)، نوردنفلت (۲۰۰۴)، گیسینگر (۲۰۱۲)، بدکات (۲۰۰۳).</p>	<p>احترام گذاشتن</p>	<p>خوش رفتاری</p>	<p>رفتاری</p>
<p>طاهری (۱۳۸۴)، غفارزاده (۱۳۸۶)، نژادسلیم (۱۳۸۷)، اخوان (۱۳۹۰)، پورحسن و فلاحی (۱۳۹۲)، میراحمدی و کمالی گوکی (۱۳۹۳)، جکبسون (۲۰۰۹)، آندورنو (۲۰۱۳)، گریفن هسلین (۲۰۰۵)، رودهار (۲۰۱۰)، متسون و کلارک (۲۰۱۱).</p>	<p>خوش خلقی</p>		
<p>پورسیدآقایی و محمدی منفرد (۱۳۹۱)، نقیبی (۱۳۹۱)، جکبسون (۲۰۰۹)، جکبسون 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 (۲۰۱۰).</p>	<p>گذشت و فداکاری</p>		
<p>طاهری (۱۳۸۴)، طاهری (۱۳۸۴)، اخوان (۱۳۹۰)، جکبسون (۲۰۰۹)، بیات و عقیلی (۱۳۹۳)، گریفن 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)، جکبسون (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)، جکبسون (۲۰۰۹)، کلارک (۲۰۱۰)، جکبسون و سیلوا (۲۰۱۰)، آندورنو (۲۰۱۳)، متسون و کلارک (۲۰۱۱)، شرودر (۲۰۱۲)، بدکات و لگت (۲۰۱۳)، دی کونینچ (۲۰۰۹)، گریفن 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).</p>	<p>به رسمیت شناختن</p>	<p>به رسمیت شناختن</p>	
<p>خوان (۱۳۹۰)، نقیبی (۱۳۹۱)، جکبسون (۲۰۰۹)، شائوپینگ (۲۰۰۹)، رودهار (۲۰۱۰).</p>	<p>عدم استعمار</p>		
<p>طاهری (۱۳۸۴)، نژادسلیم (۱۳۸۷)، پورسعید و زایرکعبه (۱۳۹۲)، جکبسون (۲۰۰۹)، کلارک (۲۰۱۰)، متسون و کلارک (۲۰۱۱)، هیکس</p>	<p>حس تعلق</p>		

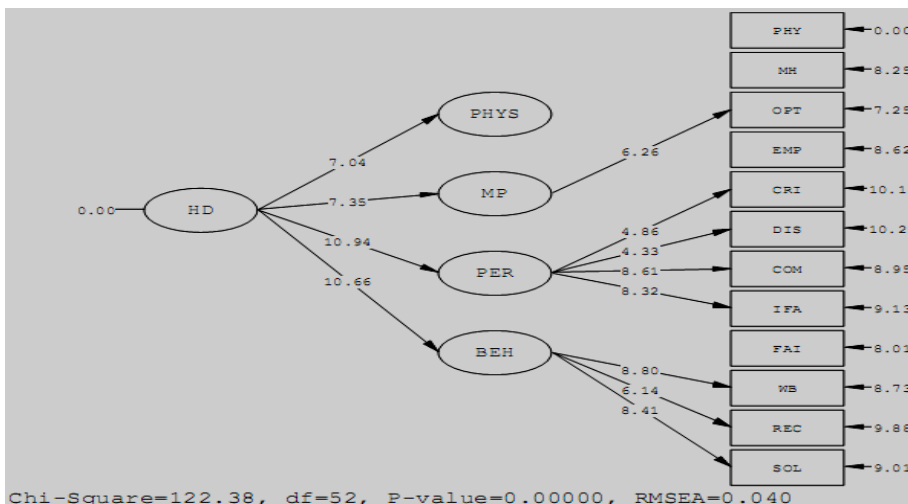
(۲۰۰۹)، هیکس (۲۰۱۱). جکبسون و سیلوا (۲۰۱۰)، آندورنو (۲۰۰۹)، بدکات (۲۰۰۳).			
نژادسلیم (۱۳۸۷)، پورسعید و زایرکعبه (۱۳۹۲)، جکبسون و سیلوا (۲۰۱۰)، کلینینگ و اوانس (۲۰۱۳)، نوردنفلت (۲۰۰۴)، بدکات (۲۰۰۳)، هیکس (۲۰۰۹)، هیکس (۲۰۱۱).	اعتماد	حس همبستگی	
طاهری (۱۳۸۴)، غفارزاده (۱۳۸۶)، اخوان (۱۳۹۰)، پورسیدآقایی و محمدی منفرد (۱۳۹۱)، رودهار (۲۰۱۰)، کوچینف و همکاران (۲۰۰۲)، کام وینگ (۲۰۱۰).	کمک کردن		

کاربرد الگو

در این پژوهش برای تایید و کاربرد الگوی مفهومی پژوهش از روش تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. برای این منظور پرسشنامه‌ای که توسط خبرگان مورد تایید قرار گرفته بود، در میان کارکنان (مدیران و کارمندان) یکی از سازمان‌های دولتی (مورد مطالعه اداره‌ی کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی) به تعداد ۲۱۸ نفر توزیع گردید. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار لیزرل حکایت از آن دارد که تمامی ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های الگوی کرامت انسانی مورد تایید قرار گرفت. نمودار شماره ۲ و ۳ ابعاد و مولفه‌های تحقیق را در حالت تخمین استاندارد و ضرایب معناداری نشان می‌دهد.



نمودار شماره ۲: ابعاد و مولفه‌های تحقیق در حالت تخمین استاندارد



نمودار شماره ۳: ابعاد و مولفه‌های تحقیق در حالت ضرایب معناداری

در ارزیابی تناسب الگو، 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، شاخص AGFI برابر با ۰/۹۱ و شاخص GFI برابر با ۰/۹ است که مورد قبول هستند. به بیان دیگر، الگو و چارچوب کلی سنجش مولفه‌های تحقیق معنادار و قابل پذیرش است.

الگوسازی ریاضی به روش طراحی سیستم خبره فازی

در این بخش دانش مربوط به تعیین ورودی‌ها و خروجی‌های سیستم و همچنین قوانین استنتاج از ادبیات تحقیق و از طریق مطالعه کتابخانه‌ای و دیدگاه ۱۵ تن از افراد خبره در دسترس استفاده شد. این خبرگان شامل ۱۲ نفر از استادان دانشگاه (دارای مدرک دکتری در رشته‌های مدیریت و صنایع) و همچنین ۳ تن از مدیران ارشد (دارای سِمَت معاونت و مدیریتی در سازمان‌های دولتی) است.

روش‌های تجزیه و تحلیل با توجه به مرسوم بودن، کارایی و سهل بودن در به‌کارگیری، انتخاب شدند. بنابراین برای فازی‌سازی از تابع زنگوله‌ای^۱، برای میانگین فازی از روش ماکزیموم-مینیموم^۲ و برای استنتاج فازی روش میدانی^۳ به کار گرفته شده است. تمام عملیات ریاضی توسط نرم افزار مطلب^۴ انجام شده است.

در مرحله‌ی اول، ورودی‌ها و خروجی تعیین می‌گردند. بنابراین بر اساس الگوی طراحی شده در بخش اول پژوهش، ابعاد چهارگانه الگوی کرامت انسانی (جسمی، ذهنی و روانی، عملکردی و رفتاری) به‌عنوان ورودی‌های سیستم و مفهوم کرامت انسانی به‌عنوان خروجی تعیین گردید.

در مرحله‌ی دوم متغیرهای کلامی فازی‌سازی می‌شوند. برای فازی‌سازی متغیرها از تابع زنگوله‌ای استفاده شده است. مرحله‌ی فازی‌سازی از دو گام تشکیل شده است که در ادامه به ذکر آن‌ها می‌پردازیم:

برای فازی‌سازی ورودی‌ها و خروجی ابتدا هر یک از آن‌ها با استفاده از متغیرهای کلامی افراز بندی شدند. افرازبندی ورودی‌ها و خروجی، همچنان‌که قبلاً نیز اشاره گردید با توجه به ادبیات تحقیق و نظرهای تعدادی از استادان دانشگاه و با رویکردی که در الگوریتم الگوسازی اشاره شده، انجام گرفته است. در ادامه هر یک از متغیرهای کلامی با استفاده از عدد زنگوله‌ای به مجموعه فازی تبدیل شدند. جدول شماره ۳ و ۴ این متغیرهای کلامی و اعداد فازی معادل آن‌ها را نشان می‌دهد.

1. gbellmf
2. Min- Max
3. Mamdani
4. Matlab

جدول شماره ۳: فازی سازی اعداد متغیرهای ورودی

مقوله جسمی		مقوله ذهنی و روانی		مقوله عملکردی		مقوله رفتاری	
متغیر کلامی	عدد فازی	متغیر کلامی	عدد فازی	متغیر کلامی	عدد فازی	متغیر کلامی	عدد فازی
(L) کم	(12.5, 1.5, 0)	(L) کم	(12.5, 1.5, 0)	(L) کم	(12.5, 1.5, 0)	(L) کم	(12.5, 1.5, 0)
(M) متوسط	(12.5, 1.5, 50)	(M) متوسط	(12.5, 1.5, 50)	(M) متوسط	(12.5, 1.5, 50)	(M) متوسط	(12.5, 1.5, 50)
(H) زیاد	(12.5, 1.5, 100)	(H) زیاد	(12.5, 1.5, 100)	(H) زیاد	(12.5, 1.5, 100)	(H) زیاد	(12.5, 1.5, 100)

جدول شماره ۴: فازی سازی اعداد متغیر خروجی

کرامت انسانی	
متغیر کلامی	عدد فازی
(VL) خیلی کم	(12.5, 1.5, 0)
(L) کم	(12.5, 1.5, 25)
(M) متوسط	(12.5, 1.5, 50)
(H) زیاد	(12.5, 1.5, 75)
(VH) خیلی زیاد	(12.5, 1.5, 100)

برای انجام مرحله سوم همان طور که اشاره گردید، سیستم خبره فازی طراحی شده چهار متغیر ورودی دارد. هر کدام از این متغیرها به سه مجموعه فازی افزاینده شده اند. بنابراین در حالت ایده آل ($3 = 3 * 3 * 3$) قانون نیاز است که این قواعد تحت عنوان «پایگاه قواعد فازی» در جدول شماره ۵ آمده است. در این مرحله ابتدا قوانین اولیه ای با توجه به ادبیات موضوع تدوین گردید. سپس تناقضات و نکات مبهم موجود با افراد خبره در میان گذارده شده، اصلاحات لازم انجام گرفت.

جدول شماره ۵: برخی از قوانین استنتاج

If	Jesmi	Zehni & Ravani	Amalkardi	Raftari	Then	Human Dignity
1	L	L	L	L		VL
2	L	L	L	M		VL
3	L	L	L	H		L
4	L	L	M	L		L
5	L	L	M	M		L
6	L	L	M	H		M
7	L	L	H	L		L
8	L	L	H	M		M
9	L	L	H	H		H

ارزش خروجی‌هایی که در مرحله قبل به دست می‌آید، به شکل فازی هستند. برای ساده‌تر کردن تجزیه و تحلیل، اعداد فازی می‌بایست به اعداد معمولی تبدیل شوند. به عبارت دیگر در مرحله چهارم ارزش خروجی‌ها غیر فازی می‌باشند. یکی از روش‌های مرسوم برای فازی زدایی روش میانگین مراکز است.

۶- بحث و نتیجه‌گیری

نتایج تحلیل عاملی تاییدی

همان‌گونه که نتایج تحلیل عاملی نشان می‌دهد، الگوی طراحی شده از جهت روابط و تناسب در حد بسیار بالا مورد تایید قرار گرفته است. هر چهار بُعد بررسی شده در جدول شماره ۶، وزن معناداری ایجاد کرده‌اند و در سطح اطمینان ۹۹ درصد توانسته‌اند بار عاملی معناداری داشته باشند.

همچنین با توجه به نتایج تحلیل عاملی مرتبه‌ی دوم می‌توان گفت که کدام مولفه در اندازه‌گیری ابعاد کرامت انسانی کارکنان سهم معناداری بیشتری داشته است. بر این اساس در بُعد جسمی، مولفه‌ی تندرستی که تنها مولفه این مقوله هست، دارای بار عاملی قابل قبولی بود. در بُعد ذهنی و روانی، مولفه معنویت در کار سهم معناداری بیشتری نسبت به مولفه روان درستی داشت. در بُعد عملکردی، مولفه تعهد سهم معناداری بیشتری نسبت به سایر مولفه‌های

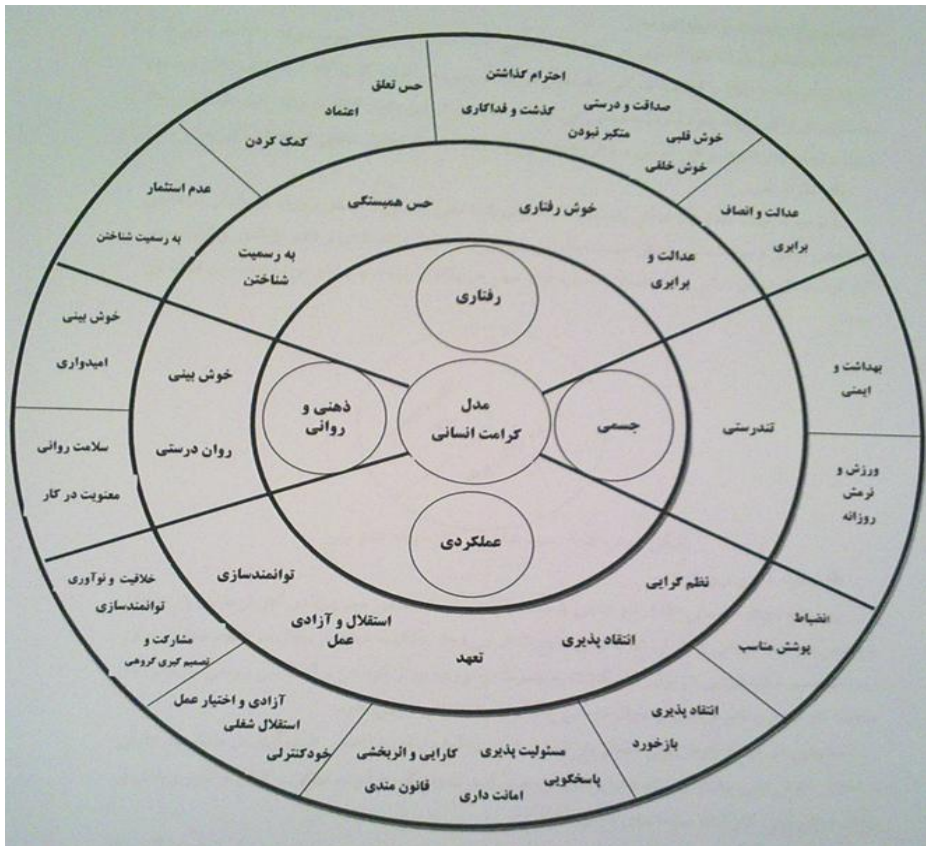
این بُعد داشت. در بُعد رفتاری، مولفه عدالت و برابری سهم معناداری بیشتری نسبت به سایر مولفه‌های این بُعد ایجاد کرده بود.

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

جدول شماره ۶: نتایج تحلیل عاملی مرتبه سوم

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

شکل شماره ۲ الگوی کرامتِ انسانی کارکنان در سازمان‌های دولتی ایران را نشان می‌دهد که حاصل فرایند بخش‌های اول و دوم این پژوهش است.



شکل شماره ۲: الگوی کرامت انسانی کارکنان

نتایج تحلیل سیستم خبره فازی

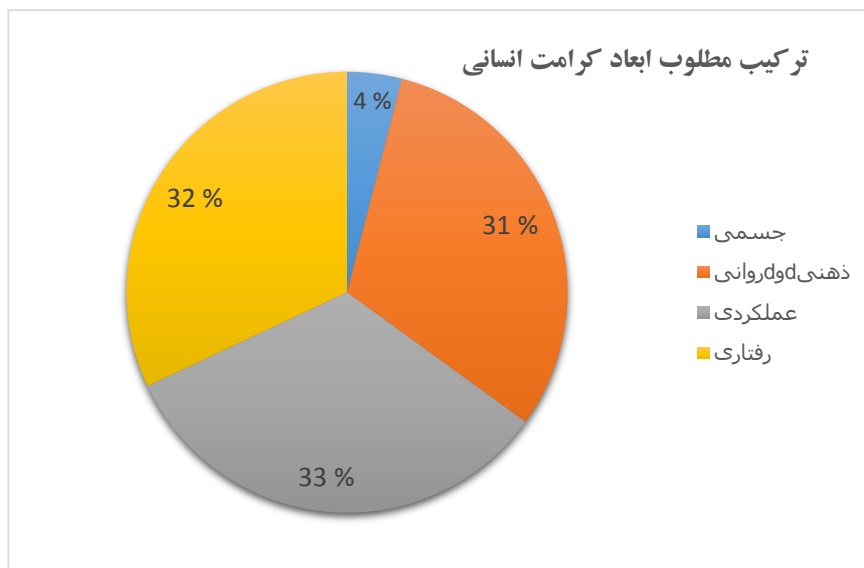
در مرحله‌ی پنجم به منظور محاسبه‌ی ترکیب مطلوب ابعاد کرامت انسانی، پرسشنامه‌ای که برگرفته از قوانین موتور استنتاج بوده (طرف مقدم هر قانون) و روایی آن نیز مورد تایید خبرگان قرار گرفته بود، در اختیار تعداد ۲۰ نفر از کارکنان یکی از سازمان‌های دولتی (یکی از یگان‌های نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران مستقر در شهرستان ویژه مراغه) قرار گرفت و از آن‌ها خواسته شد تا در مورد میزان اهمیت و تأثیرگذاری ابعاد چهارگانه بر کرامت انسانی اظهار نظر نمایند.

در این بخش با توجه به تعدد پاسخگویان، برای هر سوال میانگین اعداد فازی محاسبه گردید، سپس متناسب با متغیر کلامی مربوط به آن، به‌عنوان خروجی (طرف موخر هر قانون)

در پایگاه قوانین وارد گردید. بعد از تجزیه و تحلیل داده‌های به‌دست آمده توسط سیستم استنتاج فازی، ترکیب مطلوب ابعاد که بتواند کرامت انسانی را بیشینه یا بهینه نماید، به‌دست آمد. نتایج به‌دست آمده در قالب جدول شماره ۷ و نمودار شماره ۴ نمایش داده شده است.

جدول شماره ۷: ترکیب مطلوب ابعاد کرامت انسانی

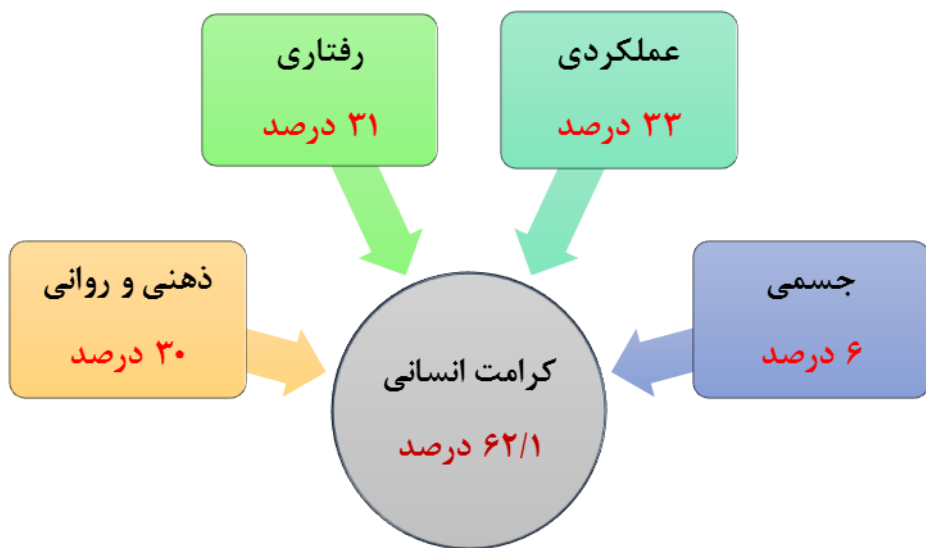
ابعاد کرامت انسانی	درصد
جسمی	۶
ذهنی و روانی	۳۰
عملکردی	۳۳
رفتاری	۳۱



نمودار شماره ۴: ترکیب مطلوب ابعاد کرامت انسانی

در این قسمت با استفاده از ترکیب ورودی‌ها، خروجی بهینه به دست می‌آید. به عبارت دیگر زمانی که داده‌های به‌دست آمده برای ترکیب ابعاد کرامت انسانی به عنوان ورودی به سیستم معرفی شود، موتور استنتاج فازی میزان خروجی را محاسبه می‌نماید. متناسب با الگوسازی انجام شده بهترین ترکیب، ترکیبی است که کرامت انسانی کارکنان را به حداکثر لازم افزایش دهد.

چنانچه اگر میزان توجه و تمرکز کارکنان بر روی بعد جسمی ۶ درصد، بر روی بعد ذهنی و روانی ۳۰ درصد، بر روی بعد عملکردی ۳۳ درصد و بر روی بعد رفتاری ۳۱ درصد باشد، آنگاه کرامت انسانی کارکنان به میزان ۶۲/۱ خواهد بود. نمودار شماره ۵ ترکیب مطلوب ابعاد و همچنین میزان بهینه شده کرامت انسانی را نشان می‌دهد.



نمودار شماره ۵: ترکیب مطلوب ابعاد کرامت انسانی کارکنان

بحث

این پژوهش نشان می‌دهد، مقوله‌های عملکردی و رفتاری بیشترین تأثیر را در الگو داشته و عوامل عملکردی و رفتاری می‌تواند نقش موثری در کرامت انسانی کارکنان ایفاء نماید. همان‌طور که نژاد سلیم (۱۳۸۷) بر اهمیت مقوله‌های عملکردی و رفتاری در تأثیرگذاری بر کرامت انسانی تأکید می‌کند. از طرفی با نتایج تحقیقات هیکس (۲۰۰۹ و ۲۰۱۱) در بهره‌گیری از زمینه‌های عملکردی نظیر توانمندسازی، تعهد، استقلال، آزادی و حوزه‌های رفتاری مانند به رسمیت شناختن، عدالت، انصاف، تصدیق و حس تعلق نیز مطابقت دارد.

در باب مولفه‌ی مربوط به مقوله‌ی جسمی، «تندرستی» تأثیر معناداری بر این مقوله دارد. بنابراین اگر سازمان به تندرستی کارکنان ارزش بدهد، آنگاه کرامت انسانی کارکنان نیز ارتقا می‌یابد. که نتایج تحقیق نوردنفلت (۲۰۰۴)، جکسون (۲۰۰۹) و کلارک (۲۰۱۰) نیز به این موضوع اشاره می‌نماید. بنابراین در این مقوله پیشنهاد می‌گردد: برای اینکه کارکنان در این بُعد هر چه بیشتر تقویت گردند، باید به ورزش و نرمش روزانه توجه بیشتری کنند. یک انسان زمانی می‌تواند تندرستی خود را به‌دست بیاورد که روزانه و به‌طور مرتب ورزش نماید.

در مقوله‌ی ذهنی و روانی، مولفه‌ی معنویت در کار به نسبت مولفه‌ی روان‌درستی دارای امتیاز بالاتری در الگوی حاصل است. در این راستا برای ارتقای کرامت انسانی کارکنان باید به سلامت معنوی آن‌ها در سازمان توجه شود. بنابراین در این خصوص پیشنهاد می‌گردد تا سازمان‌ها نسبت به ارتقای سلامت معنوی کارکنان از طریق: ایجاد کار با معنا برای آنان؛ ایجاد همبستگی، وحدت و روح یگانگی در بین کارکنان؛ رعایت شعائر دینی و مذهبی در سازمان؛ تلفیق زندگی کاری و زندگی معنوی کارکنان؛ ایجاد امید و نشاط در بین کارکنان و ... به‌منظور بالندگی شخصی آن‌ها در رسیدن به تعالی انسانی و ارتقای کرامت آن‌ها کوشا باشند. در ضمن 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 تأکید فراوانی داشتند، در کدگذاری لحاظ نموده بود.

در مقوله‌ی عملکردی، گرچه هر پنج عامل اثر داشت 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 نامناسب‌شان 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 با علاقه‌مندی پذیرای مسئولیت‌های مختلف شوند؛ آنگاه باعث حفظ و تقویت تعهد شغلی و سازمانی خود شده و از آن طریق کرامتشان در سازمان ارتقا می‌یابد. به طوری که نتایج تحقیقات میرسپاسی و همکاران (۱۳۹۲) حاکی از این امر است که قانون‌مندی، پاسخگویی اجتماعی از ابعاد کرامت انسانی در سازمان‌های دولتی ایران است.

بنابراین در این بُعد پیشنهاد می‌شود تا سازمان‌ها نسبت به ارتقای سطح عملکردی کارکنان خود از طریق ایجاد حس تعهد و تعلق به اهداف و مقاصد سازمان؛ استخدام نیروی کار متعهد و وفادار و با انگیزه؛ افزایش تصمیم‌های مشارکت جویانه و واقع بینانه؛ بهره‌برداری از مشورت دیگران، به همراه تامل و تفکر قبل از عمل؛ ایجاد علاقه‌مندی در کارکنان برای قبول مسئولیت‌های مختلف؛ ارتقای سطح توانمندی‌های کارکنان؛ ارتقای کیفیت و کمیت محصولات و خدمات؛ ارائه نتایج عملکردی به کارکنان به منظور بهبود و رفع نواقص؛ واگذاری و تفویض اختیارات معقول و منطقی به کارکنان؛ ارزش دادن و حمایت از تصمیم‌های اتخاذ شده در قسمت‌های مختلف سازمان؛ ایجاد و گسترش فرهنگ انتقاد پذیری در سازمان؛ نهادینه کردن مبانی نظم و انضباط در بین کارکنان و ... کوشا باشند.

در مقوله‌ی رفتاری نیز اگر چه هر چهار عامل تأثیرگذار بوده‌اند ولی عامل عدالت و برابری بیشترین تأثیر و سهم را در این بعد داشته است؛ یعنی کارکنان نسبت به رفتارها و قضاوت‌های عادلانه مدیران و همکارانشان حساسیت زیادی نشان می‌دهند. بنابراین اگر در سازمان‌ها به مفهوم واقعی و عملیاتی عدالت و برابری توجه شود، آنگاه بهتر می‌توانند برای جاری‌سازی آن برنامه‌های 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 تأثیر فراوان برقراری عدالت و برابری در تمام سطوح سازمان نیز در این راستا مؤید مطلب اشاره شده است.

بنابراین در راستای نتایج به‌دست آمده از این پژوهش پیشنهاد می‌گردد، سازمان‌ها نسبت به ارتقای شاخص‌های رفتاری کارکنان خود از طریق: داشتن رفتار عادلانه و منصفانه با کارکنان و اجرای دقیق عدالت در سازمان؛ تبعیض قائل نشدن در تمامی کارکردهای سازمان؛ اجرای دقیق و صحیح قوانین و برخورد یکسان و برابر با همه؛ خودداری از دسته‌بندی و جناح‌بندی‌ها در درون سازمان؛ ایجاد جو آرام و بدون تنش در سازمان؛ وسیله قرار ندادن کارکنان به‌منظور

تحقق اهداف سازمان؛ تقویت سرمایه‌ی اجتماعی سازمان از طریق ایجاد حس اعتماد در میان کارکنان و ... کوشا باشند:

همچنین نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که تأثیر مقوله‌ی جسمی بر کرامت انسانی به نسبت سایر مقوله‌ها در حد پایینی ارزیابی شده است. که بر این اساس پیشنهاد می‌شود: مدیران سازمان‌های دولتی به‌منظور بهره‌گیری از تأثیرات مقوله جسمی بر کرامت انسانی بدون انجام تجزیه و تحلیل هزینه - فایده، اقدام به برنامه‌ریزی نمایند. و در این ارتباط از سایر مقوله‌های موثر بر کرامت انسانی که تأثیرگذاری بیشتر آن در الگوی کرامت انسانی مورد تایید واقع شده بهره بگیرند.

۷- پیشنهادها برای پژوهشگران

۱) در این پژوهش به طراحی الگوی کرامت انسانی کارکنان در سازمان‌های دولتی ایران پرداخته شده است، که پیشنهاد می‌گردد در پژوهش‌های آتی نسبت به اصلاح الگوی مذکور یا طراحی الگوی کرامت انسانی در سازمان‌ها و موسسه‌ها 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 می‌شود در تحقیقات آینده نسبت به شناسایی عوامل موثر یا موانع موجود در ارتقای کرامت انسانی در بخش دولتی اقدام گردد.

۳) پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده به بررسی آثار و تبعاتی که از پیاده‌سازی الگوی کرامت انسانی در سازمان‌های دولتی حاصل می‌شود پرداخته شود.

۴) در این پژوهش به‌منظور طراحی الگوی کرامت انسانی از روش فراترکیب سندلوسکی و باروسو استفاده شده است، که پیشنهاد می‌گردد در پژوهش‌های آتی از سایر تکنیک‌های روش فراترکیب نظیر تکنیک نوبلیت و هیر استفاده نمایند.

۵) در بررسی ادبیات موضوعی، تأثیر و سهم زمینه‌های جسمی بر کرامت انسانی مهم و قابل توجه بود، اما در این تحقیق مشاهده گردید که نقش و اهمیت مقوله‌ی جسمی بر کرامت انسانی ضعیف است. لذا پیشنهاد می‌گردد پژوهشگران بعدی با در نظر گرفتن سایر شاخص‌های مرتبط با مقوله جسمی اقدام به اندازه‌گیری این مقوله نمایند.

۸. محدودیت‌های تحقیق

۱) در این پژوهش که به طراحی الگوی کرامت انسانی کارکنان در سازمان‌های دولتی ایران پرداخته شد، محقق می‌توانست الگوی یاد شده را در سازمان‌های دولتی بزرگ‌تر، به خصوص در سطح وزارت‌خانه‌ها، مورد ارزیابی قرار دهد که به دلیل گسترده شدن موضوع امکان ارزیابی آن مقدور نگردید.

۲) جاری‌سازی معیارهای کرامت انسانی در سازمان‌ها نیاز به طراحی ساختار سازمانی مطلوب دارد. طراحی چنین ساختاری جهت استقرار الگوی کرامت انسانی مستلزم تحقیق جداگانه‌ای بود که به دلیل گسترده‌تر شدن حوزه‌ی پژوهش، امکان تدوین چنین ساختاری میسر نگردید.

فهرست منابع

۱. قرآن کریم.
۲. آرمسترانگ، مایکل (۱۳۹۱)، مدیریت استراتژیک منابع انسانی راهنمای عمل، ترجمه‌ی محمد صائبی، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی ریاست جمهوری، تهران، چاپ اول.
۳. افتخاری، اصغر؛ اسدی، مهدی (۱۳۹۲)، کرامت انسانی در قرآن کریم و پیامدهای سیاسی-اجتماعی آن، فصلنامه پژوهش‌های سیاسی جهان اسلام، سال سوم، شماره اول، بهار، صص ۲۹-۴۸.
۴. پورسعید، زهرا؛ زایر کعبه، سمیرا (۱۳۹۱)، بررسی رابطه کرامت انسانی و فرهنگ سازمانی، یازدهمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت صص ۱۹-۱.
۵. دهخدا، علی اکبر (۱۳۷۳)، لغت‌نامه، انتشارات دانشگاه تهران، جلد ۱۱، تهران.
۶. روزنامه ایران، چهارشنبه اول اردیبهشت سال ۱۳۸۹، صفحه ۱.
۷. طاهری، ابوالقاسم (۱۳۸۴)، کرامت انسان در اندیشه امام علی (ع) (اسباب و زمینه‌های کرامت)، مجله پژوهش‌های دینی، سال اول، شماره دوم، تابستان و پاییز، صص ۱۱۱-۱۳۷.
۸. طاهری، ابوالقاسم (۱۳۸۴)، آسیب‌شناسی شخصیت و کرامت انسان، مجله پژوهش‌های دینی، سال اول، شماره ۳، زمستان، صص ۸۰-۶۱.
۹. حبیب زاده، محمد جعفر؛ رحیمی نژاد، اسماعیل (۱۳۸۶)، کرامت انسانی در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه مدرس علوم انسانی، دوره ۱۱، شماره ۴، زمستان، صص ۵۱-۸۲.

۱۰. حمیدیان پور، فخریه؛ الله یاری بوزنجانی، احمد (۱۳۹۲)، سبک مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی و معرفی الگویی برای به‌کارگیری آن در سازمان‌ها، مجله معرفت، سال بیست و دوم، شماره ۱۸۵، اردیبهشت، صص ۶۴-۵۷.
۱۱. سالیوان، راجر (۱۳۸۰)، اخلاق در فلسفه کانت، ترجمه‌ی عزت ا... فولادوند، انتشارات طرح نو، تهران.
۱۲. سیدی نیا، سید اکبر (۱۳۸۷)، کرامت انسانی و اقتصاد، فصلنامه علمی- پژوهشی اقتصاد اسلامی، سال هشتم، شماره ۲۹، بهار، صص ۱۴۱-۱۱۱.
۱۳. علیخانی، علی اکبر (۱۳۸۵)، کرامت انسانی و خشونت در اسلام، پژوهشنامه علوم سیاسی، شماره ۳، تابستان، صص ۹۹-۱۲۱.
۱۴. غفارزاده، علی (۱۳۸۶)، کرامت انسان در افق قرآن، فصلنامه دانشکده ادبیات و علوم انسانی، سال دوم، شماره‌های ۶ و ۷، پاییز و زمستان، صص ۱۳۲-۱۰۹.
۱۵. میرسپاسی، ناصر؛ معمارزاده، غلامرضا، نجف بیگی، مهدی، علیزاده، مهدی (۱۳۹۲)، معرفی الگوی ارزشی سازمان‌های دولتی ایران، فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی، سال اول، شماره ۲، بهار، صص ۷۰-۵۳.
۱۶. 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 ۵۰-۲۷.
۱۷. نژاد سلیم، عادل (۱۳۸۷)، کرامت انسانی و سازمان، انتشارات مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران، چاپ دوم، تهران.

18. Andorno, Roberto, (2009), Human dignity and human rights as a common ground for a global bioethics, *Journal of Medicine and Philosophy*, Pp: 1-15.
19. Beyleveled, Deryck & Brownsword, Roger, (2001), *Human Dignity in Bioethics and Biolaw*; Oxford University Press.
20. Catalano, A, (2013), Patterns of graduate students information seeking behavior: a meta-synthesis of the literature, *Journal of Documentation*. 69(2), 243-274
21. Clark, Julie (2010), Defining the concept of dignity and developing a model to promote its use in practice, *Nursing Times*, Vol 106, No 20. Pp: 16-19. www.nursingtimes.net
22. De Baets, Antoon, (2007), A Successful Utopia: The Doctrine of Human Dignity, *Historein*, vol 7. Pp: 71- 85.
23. De Koninck, Thomas (2009), Protecting Human Dignity in Research Involving Humans, *J Acad Ethics*, 7:17–25.
1. Gamer B A. (1991), *Blacks Law Dictionary*, 6th, USA: Thomson West Publisher.
24. Giesinger, Johannes, (2012), Kant on Dignity and Education, *Educational Theory*, Volume 62 Number 6, Pp: 69-81.
25. Griffin-Heslin, Vanessa Lynne, (2005), An analysis of the concept dignity, *Accident and Emergency Nursing*, 13, 251–257. www.elsevier.com
26. Hicks, Donna, (2009), *Weatherhead Center for International Affairs Harvard University*. dhicks@wcfia.harvard.edu

27. Hicks, Donna, (2011), Weatherhead Center for International Affairs Harvard University. dhicks@wcfia.harvard.edu
28. Jacobson , Nora, (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>
29. Kleinig, John, Evans, Nicholas G, (2013), Human Flourishing, Human Dignity and Human Rights, Law and Philosophy, 32:539–564.
30. Leget, Carlo, (2013), Analyzing dignity: a perspective from the ethics of care, Med Health Care and Philos, 16:945–952.
31. Nordenfelt, Lennart, (2004), The Varieties of Dignity, Kluwer Academic Publishers, Health Care Analysis, Vol. 12, No. 2.
32. O’Mathuna, Donal P, (2013), Human Dignity and the Ethics of Human Enhancement, Trans-Humanities, Ewha Institute for the Humanities. Vol.6 No.1, 99-120.
33. Salehi,H.R, (2013), Human Dignity From the Viewpoint of Iranian Law, Bioethical Inquiry,10:135–136.
34. Sandelowski, M. and Barros, J. (2007). Handbook for synthesizing Qualitative Research, Springer Publishing Company Inc.
35. Sulmasy, D.P, (2002). Death, dignity, and the theory of value. Ethical Perspectives 9: 103–118.
36. 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.

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

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

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