شناسایی و اولویت‌بندی زمینه‌های ارتقای کرامت انسانی در دانشگاه علوم پزشکی زاهدان به روش تحلیل سلسله مراتبی

عادله دقتی(دانشجوی PH.D) [1] ، دکتر نورمحمد یعقوبی[۲] (PH.D)، سحر سالار[۳] (M.A)

چکیده

سابقه و هدف: در دنیای امروز نیروی انسانی به عنوان یکی از مزیت‌های رقابتی هر سازمانی بشمار می‌رود. به همین منظور، توجه و مرتفع نمودن نیازهای وی یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های سازمان‌های امروزی بشمار می‌آید. از جمله نیازهای نیروی انسانی در سازمان، حفظ و رعایت شأن، منزلت و کرامت آنهاست. از این رو، پژوهش حاضر با هدف شناسایی و اولویت‌بندی زمینه‌های ارتقای کرامت انسانی انجام شده است.

مواد و روش‌ها: این پژوهش از نظر هدف کابردی و به شیوه توصیفی- پیمایشی می‌باشد. نمونه آماری از میان مسئولین و خبرگان دانشگاه علوم پزشکی زاهدان به تعداد 35 نفر با استفاده از روش سرشماری و به صورت هدفمند انتخاب شد و سپس پرسشنامه تحلیل سلسله مراتبی در اختیار آن‌ها قرار گرفت و سپس داده‌ها به وسیله نرم افزار Expert Choice 11 و برمبنای روش AHP مورد تجزیه و تحلیل قرارگرفتند.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد، بعد سازمانی در اولویت اول و از میان شاخص‌ها، نفع شبکه‌ای در اولویت اول و برقراری روابط انسانی قوی با دیگران در اولویت آخر قرار گرفت.

استنتاج: از میان زمینه‌های ارتقای کرامت انسانی، بعد سازمانی در اولویت اول و به عنوان مهم‌ترین زمینه در ارتقای کرامت انسانی کارکنان این سازمان بشمار می‌رود و ابعاد عملکردی و رفتاری در اولویت‌های دوم و سوم قرار دارند. همچنین، بعد ذهنی- روانی در رتبه آخر و به عنوان کم‌اهمیت‌ترین زمینه شناخته شده است.

* **مولف مسئول:نام: عادله دقتی** – آدرس و تلفن: دانشگاه سیستان و بلوچستان- دانشکده مدیریت و حسابداری- 09352779488

E-mail: Adele.deghati68@pgs.usb.ac.ir

1. مرتبه علمی نویسنده اول، دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران

2. مرتبه علمی نویسنده دوم، استاد دانشگاه سیستان و بلوچستان، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران

3.مرتبه علمی نویسنده سوم، کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران

[Downloaded from jpe.mazums.ac.ir on 2024-10-12]

دریافت: ۹۷/۱۱/۲۰ پذیرش: ۹۸/۱/۲۱

واژه‌های کلیدی: کرامت انسانی، نیروی انسانی، دانشگاه علوم پزشکی زاهدان

مقدمه

امروزه جوامع بشری به این نتیجه دست یافته‌اند که فقط با قوانین و مقررات نمی‌توان جامعه و یا سازمان را اداره کرد، بلکه در کنار آن‌ها به ابزار دیگری نیاز دارند که «کرامت انسانی» نام دارد [10]. این مفهوم گاه با عناوینی نظیر رفتار شهروندی، رضایت، روابط متقابل، سربلندی و تفاخر در کار مطرح می‌شود [30]، ماری پارکر فالت در کتاب «مدیریت پویا» در توضیح این مفهوم چنین نوشت: «ما باید به خاطر داشته باشیم که هرگز نمی‌توانیم جنبه انسانی کسب و کار را از جنبه‌های مکانیکی آن جدا کنیم» [25]. دانش مدیریت اگرچه در مسیر توسعه خود مشکلات فراوانی را حل کرده و به کارآمدسازی کسب و کارها کمک کرده است، ولی میلیون‌ها نفر را در سازمان‌های دیکتاتورمآب به بندگی واداشته است[7].از سوی دیگر، دین مبین اسلام دارای نظام ارزشی جامعی است که از جمله الزامات جلب رضایت خداوند و نگاه توحیدمحور در مدیریت سازمان، نگرشی انسان‌گرایانه در جهت تکریم کرامت نیروی انسانی سازمان است.[13]. همچنین، یکی از موضوعات بسیار مهم که در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران مورد تأکید قرار گرفته، کرامت انسانی است. در این قانون، طبق بند 6 اصل دوم، کرامت انسانی جزء مبانی اعتقادی نظام جمهوری اسلامی بوده و همتراز اصول اعتقادی، همچون توحید، و معاد مطرح شده است[12]. به همین منظور، در این پژوهش با توجه به تحقق بند اول از برنامه چهارم نقشه راه اصلاح نظام اداری کشور و همچنین، با توجه به اینکه دانشگاه‌ها یکی از مهم‌ترین و اصلی‌ترین سازمان‌های هر کشوری محسوب می‌شود که بعنوان نیروی محرکه آگاهی‌بخشی جوامع شناخته می‌شوند؛ بنابراین، توجه به حفظ و ارتقای کرامت انسانی نیروی انسانی آن یکی از وظایف و مسئولیت‌های نخبگان دانشگاهی می‌باشد؛ مهم دانستیم که به شناسایی و اولویت‌بندی زمینه‌های ارتقای کرامت انسانی مسئولین و خبرگان دانشگاه علوم پزشکی به روش تحلیل سلسله مراتبی (AHP) بپردازیم.

معنا و مفهوم‌شناسی کرامت انسانی: واژه «کرامت» برگرفته از ریشه «کرم» بوده و بر بزرگواری، عزت و شرافت، انسانیت، شأن، مقام، موقعیت، درجه، مرتبه، منزلت، نزاهت از فرومایگی و پاک بودن از آلودگی، احسان و بخشش، جوانمردی و سخاوت دلالت می‌کند[28, 31]. معادل

[Downloaded from jpe.mazums.ac.ir on 2024-10-12]

انگلیسی آن «Dignity» از عبارت لاتین «Dignitas» گرفته شده و به معنای کیفیت یا حالت ارزشمند، محترم و عزیز بودن، شایستگی، برتری، نجابت و حرمت ذاتی است [15].

برخی از فلاسفه اسلامی در تبیین معنای کرامت اینگونه گفته‌اند: «کرامت نحوه‌ای از وجود و هستی خاصی است که کامل‌ترین مصداق آن برای خداوند سبحان ثابت است که دارای عالی‌ترین درجه وجود بوده، بلکه هستی محض است. انسان نیز به لطف خداوند، به طور تکوینی بهره‌ای از کرامت دارد و باید با کسب کرامت اختیاری وجود خود را توسعه داده و برای نزدیک شدن به عالی‌ترین درجه کرامت یعنی لقاءالله و دست یافتن به اطمینان نفس که فلسفه ارسال پیامبران می‌باشد، تلاش کند[19]. همچنین، آیت‌الله جوادی آملی در بیان کرامت آورده‌اند: «کرامت همان نزاهت از پستی و فرومایگی است. کریم غیر از کبیر و عظیم است»[17]. می‌توان از مجموع معانی ذکر شده این‌گونه بیان کرد که کرامت به معنی شرافت، بزرگواری، انسانیت، حیثیت و ارزش یک انسان است.

کرامت انسانی در سازمان: صاحب‌نظران مدیریت، همچون مری پارکر فالت، چستر بارنارد، التون مایو، فردریک هرزبرگ و همه کسانی که در جهت نهضت روابط انسانی و انسانی کار کردن و ایجاد سازمانی اجتماعی‌تر تلاش کرده‌اند، از جمله کسانی‌اند که به طور غیرمستقیم به کرامت انسانی توجه کرده‌اند[26] و مسئله شناخت انسان را مقدم بر همه نظام‌های مدیریتی می‌دانند[6].

بررسی سیر تکوینی مدیریت و نگرش نسبت به انسان در سازمان هم حکایت از آن دارد که در طول تاریخ مدیریت و سازمان، در مفهوم نیروی انسانی تحول اتفاق افتاده و باعث شده تا تعابیر کارگر، نیروی کار و منابع انسانی به تدریج با سرمایه انسانی جایگزین شوند و اصالت انسان در سازمان فراتر از این، به انسان متعالی و سرآمد تعبیر شود[1]. البته زندگی این انسان متعالی در بیرون و درون سازمان تحت تأثیر عملکرد سازمان قرار دارد و این تأثیرگذاری بسیار فراتر از فرد و گاه مخرب است و حقوق افراد را پایمال می‌کند[9] و موجب بروز آسیب‌های اجتماعی فراوانی می‌شود[11]. اما با وجود اهمیت این موضوع، کرامت انسانی در سازمان، تنها با عنوان «کرامت انسانی در کار» و با تأکید بر مبانی حقوقی مطرح شده است[30] و به نظر می‌رسد؛ این موضوع

[Downloaded from jpe.mazums.ac.ir on 2024-10-12]

دریافت: ۹۷/۱۱/۲۰ پذیرش: ۹۸/۱/۲۱

هنوز در عرصه سازمان رشد نیافته و زمینه‌های گسترده‌ای برای توجه به آن وجود دارد. زمانی که از زمینه‌های ارتقاء کرامت انسانی در سازمان بحث می‌شود، لازم است ابعاد گوناگون آن مورد بررسی قرار گیرد. با توجه به مطالعات صورت گرفته در رابطه با کرامت انسانی، زمینه‌های مؤثر بر آن با تأکید بر هفت بعد روانی- ذهنی، رفتاری، جسمی، عملکردی، فردی، گروهی و سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است[2, 10, 13]،که در ادامه به بررسی هرکدام از این ابعاد پرداخته شده‌است:

1) بعد روانی و ذهنی: انسان با کرامت، به سلامت ذهنی و روانی خود توجه کرده و تحت هر شرایطی آرامش و تعادل روحی و روانی خود را در محیط کار حفظ می‌نماید. چنین فردی در انجام فعالیت‌های روزانه بر خدا توکل کرده و رعایت شعائر دینی را سرلوحه کارهایش قرار می‌دهد[20,24,29]. با توجه به مطالعات داخلی و خارجی صورت گرفته در این زمینه می‌توان گفت که این بعد شامل عواملی همچون خوش‌بینی[14,25,29]، سلامت روانی [4,13,14,20,22]، معنویت در کار، امیدواری، داشتن دیدگاه مثبت‌گرا نسبت به انسان [32]، و گذشتن از خطاهای دیگران [32] می‌باشد .

2) بعد جسمی: انسان با کرامت، تندرستی خود را از طریق ورزش و نرمش مرتب، تحرک، رعایت نکات ایمنی و بهداشتی، اجتناب از درگیری‌های فیزیکی در محیط کار و ... برای دستیابی به سلامت ذهنی و روانی و همچنین ارتقاء توانمندی‌های رفتاری و عملکردی خود جدی گرفته و برای آن برنامه‌ریزی می‌کند [14,25]. از عوامل مهم این بعد می‌توان به داشتن برنامه ورزشی و نرمشی روزانه [4,14,25]، رعایت نکات ایمنی و بهداشتی [5,20,22] اشاره نمود.

3) بعد رفتاری: انسان با کرامت به حقوق حقه دیگران احترام گذشته، به انصاف و برابری اعتقاد دارد. چنین فردی از دیگران حمایت منطقی و بجایی نموده و در شرایط سخت و دشوار در کنار

[Downloaded from jpe.mazums.ac.ir on 2024-10-12]

دیگران می‌ماند[16,22,36]. این بعد دربردارنده عواملی همچون عدالت و برابری [13,23,35]، رعایت حقوق دیگران در کردار و گفتار[32]، حفاظت از اموال مادی و معنوی اشخاص و سازمان [32]، احترام گذاشتن به خود و دیگران [8,32]، خوش‌رفتاری [24,27,35]، افزایش مسئولیت‌پذیری، داشتن عفت و حیا [32]، صداقت [8,21,24]، به رسمیت شناختن [5,8,13,34]، حس همبستگی [3,14,20,34]، سعه صدر در شنیدن صحبت‌های دیگران [13]، و برقراری روابط انسانی قوی با دیگران [32] می‌باشد.

4) بعد عملکردی: انسان با کرامت، ظرفیت‌ها و استعدادهای ذاتی و بالقوه خود را شناخته و از هر کوششی برای بالفعل کردن آن و همچنین تقویت توانایی‌ها و مهارت‌هایش دریغ نمی‌ورزد. وی ضمن داشتن تعهد به انجام کار در تمام سطوح، قانون‌مندی و امانت‌داری را در فعالیت‌های کاری خود لحاظ می‌نماید[33,35]. توانمندسازی [8,13,18,34]، مشارکت و تصمیم‌گیری گروهی [13,32,14,18]، خلاقیت و نوآوری [24,25,20]، انتقادپذیری [25]، تعهد [34,23,14]، استقلال و آزادی عمل [13,20,24]، و مسئولیت‌پذیری [34,25,14,5] از جمله عوامل تشکیل‌دهنده این بعد بشمار می‌آیند.

5) بعد فردی: انسان با کرامت در سازمان هر روز بیشتر احساس رشد و تعالی می‌کند، دارای اندیشه‌ای پویا و بلند است. رشد و بالندگی، ایمان و تقوا، عقلانیت، و آرامش [2] است.

6) بعد گروهی: انسان کرامت‌مدار، از منافع شخصی خود عبور کرده و دیگران را به منظور توجه به منافع جمعی بر خود مقدم می‌شمارد. نفع شبکه‌ای و همدلی [2] جزء عوامل تشکیل‌دهنده این بعد می‌باشد.

[Downloaded from jpe.mazums.ac.ir on 2024-10-12]

7) بعد سازمانی: فرد با کرامت به دنبال بیشترین رشد با کمترین هزینه برای سازمان، و به دنبال ارتقاء کیفیت خدمات و محصولات سازمان است. او به قوانین و مقررات سازمان احترام می‌گذارد، و به منظور تعالی سازمان با دیگران مشارکت دارد [2]. این بعد شامل مؤلفه‌هایی همچون، بهره‌وری [2,13]، رسیدگی به نیازهای افراد [32] و آموزش و یادگیری [13] می‌باشد.

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کابردی و از نوع روش، توصیفی _ پیشمایشی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش را مسئولین و خبرگان دانشگاه علوم پزشکی شهرستان زاهدان؛ به تعداد 35 نفر تشکیل دادند و سپس پرسشنامه تحلیل سلسله‌مراتبی در اختیار تمامی افراد قرار گرفت. به منظور سنجش روایی صوری سؤالات و ابعاد پرسشنامه، نظر چند نفر از خبرگان منتخب از میان اعضای هیئت علمی دانشگاه گرفته شد و اصلاحات پیشنهادی از سوی آنها انجام گرفت. همچنین، برای سنجش پایایی پرسشنامه از نرخ ناسازگاری (C.R) استفاده شد که در این پژوهش، نرخ ناسازگاری رتبه‌بندی کلیه شاخص‌ها در این تحقیق کمتر از 0/1 به دست آمد، درنتیجه مقایسات سازگار می‌باشند. در نهایت، شاخص‌های شناسایی شده به وسیله نرم افزار Expert Choice 11 و برمبنای روش AHP مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها

در پژوهش صورت گرفته، تمامی 35 نفر پاسخ‌دهنده به سؤالات، مرد بوده و از این تعداد 28 نفر، معادل 80 درصد لیسانس و 7 نفر، معادل 20 درصد فوق لیسانس، 23 نفر 51 سال و بالاتر و 12 نفر 41- 50 سال بوده و در خصوص سابقه کاری از بین این افراد 30 نفر سابقه کاری 21 سال و بالاتر و 5 نفر سابقه کاری بین 16- 20 سال داشتند.

[Downloaded from jpe.mazums.ac.ir on 2024-10-12]

در این پژوهش، در میان 7 عنصر اصلی، بعد سازمانی با وزن نهایی 0/15091 به عنوان مهم‌ترین عنصر شناخته شده است. در متغیر ذهنی و روانی، شاخص خوش‌بینی با وزن نهایی 0/03406، در متغیر جسمی، هر دو شاخص ورزش و نرمش روزانه و ایمنی و بهداشتی با وزن نهایی 0/04946، در متغیر رفتاری، شاخص احترام به خود و دیگران با وزن نهایی 0/02393، در متغیر عملکردی، شاخص توانمندسازی با وزن نهایی 0/03009، در متغیر فردی، شاخص رشد و بالندگی با وزن نهایی 0/03431، در متغیر گروهی، شاخص نفع شبکه‌ای و همدلی هر دو با وزن نهایی 0/05103، و نهایتا، در متغیر سازمانی، شاخص آموزش و یادگیری با وزن نهایی 0/04046 به عنوان اثرگذارترین شاخص‌ها شناخته شدند.

جدول 1. اولویت‌بندی و وزن نهایی ابعاد و شاخص‌های کرامت انسانی در دانشگاه علوم پزشکی زاهدان

اولویت	ابعاد	وزن نهایی	شاخص	وزن نهایی
1	سازمانی	0/15091	آموزش و یادگیری	0/04046
			رسیدگی به نیازهای افراد	0/04031
			بهره‌وری	0/04014
2	عملکردی	0/14938	توانمندسازی	0/03009
			تعهد	0/02914
			مسئولیت‌پذیری	0/02904
			انتقادپذیری	0/02807

[Downloaded from jpe.mazums.ac.ir on 2024-10-12]

دریافت: ۹۷/۱۱/۲۰ پذیرش: ۹۸/۱/۲۱

			مشارکت و تصمیم‌گیری گروهی	0/02725
			استقلال و آزادی عمل	0/02648
			خلاقیت و نوآوری	0/02644
3	رفتاری	0/14937	احترام به خود و دیگران	0/02393
			به رسمیت شناختن	0/02359
			حفاظت از اموال	0/02300
			رعایت حقوق دیگران	0/02280
			حس همبستگی	0/02268
			صداقت	0/02261
			عفت و حیا	0/02253
			عدالت و برابری	0/02211
			خوش‌رفتاری	0/02144
			برقراری روابط انسانی قوی	0/02126
			سعه صدر	0/02117
4	گروهی	0/14491	نفع شبکه‌ای و همدلی	0/05103
5	فردی	0/13850	رشدو بالندگی	0/03431
			ایمان و تقوا	0/03318

[Downloaded from jpe.mazums.ac.ir on 2024-10-12]

			عقلانیت	0/03255
			آرامش	0/03016
6	جسمی	0/13397	ایمنی و بهداشت و ورزش و نرمش روزانه	0/04946
7	ذهنی و روانی	0/13296	خوش‌بینی	0/03406
			سلامت روانی	0/03263
			داشتن دیدگاه مثبت‌گرا ن	0/03216
			گذشتن از خطاهای دیگران	0/03115

بحث

در دنیای امروز سازمان‌ها به عنوان یکی از پدیده‌های محوری جوامع به منظور حفظ حیات و بقای خویش نیازمند توجه به نیروی انسانی به عنوان اصلی‌ترین عنصر هستند. نیروی انسانی نیز جهت تعالی و رشد خود به دنبال حضور و فعالیت در سازمان‌ها و نهادهایی است که احترامش حفظ و کرامتش مورد توجه قرار گیرد. به طوری که این موضوع در اصول متعددی از قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران (2، 3، 19، 20، 22، 28، 43، 56، 76، 174)، در بندهای 1، 2، 3، 5 و 8 سیاست‌های کلی نظام اداری کشور، در سیاست‌های برنامه‌های سوم، چهارم و پنجم توسعه کشور و در منشور حقوق شهروندی به طور مستقیم و غیر مستقیم نیز مشاهده می‌شود؛ اما با وجود اهمیت فوق‌العاده کرامت انسانی در زندگی فردی، اجتماعی و سازمانی، متأسفانه هنوز برداشت صحیح و واحدی از آن در میان افراد و علماء قابل مشاهده نیست و مفهوم کرامت انسانی همچنان

[Downloaded from jpe.mazums.ac.ir on 2024-10-12]

دریافت: ۹۷/۱۱/۲۰ پذیرش: ۹۸/۱/۲۱

پیچیده باقی مانده است، و در سازمان‌های کشور و حتی در جوامع توسعه یافته آثار بی‌توجهی به شأن و کرامت انسانی افراد دیده می‌شود.

از سوی دیگر دین مبین اسلام، حفظ کرامت انسانی و رعایت شأن و منزلت افراد را مورد توجه قرار داده است؛ به طوری که در بسیاری از آیات قرآن کریم، سنت پیامبر(ص)، و سیره امیر المؤمنین علی (ع) و بسیاری از معصومین به این موضوع اشاره و تأکید خاصی شده است. بنابراین، در این پژوهش سعی گردیده که با توجه به مطالعات داخلی و خارجی صورت گرفته در زمینه کرامت انسانی در سازمان‌ها به شناسایی و اولویت‌بندی زمینه‌های ارتقای کرامت انسانی پرداخته شود. نتایج پژوهش نشان داد، از میان زمینه‌های ارتقای کرامت انسانی، بعد سازمانی با وزن نهایی 0/15091 در اولویت اول و به عنوان مهم‌ترین زمینه در ارتقای کرامت انسانی کارکنان این سازمان بشمار می‌رود و ابعاد عملکردی با وزن نهایی 0/14938 و رفتاری با وزن نهایی 0/14937 در اولویت‌های دوم و سوم قرار دارند. همچنین، بعد ذهنی- روانی با وزن نهایی 0/13296 در رتبه آخر و به عنوان کم‌اهمیت‌ترین زمینه شناخته شده است.

در ادامه، وزن نهایی شاخص‌های هرکدام از عناصر کرامت انسانی نشان داد، که از میان 32 شاخص کرامت انسانی کارکنان این سازمان، به ترتیب نفع شبکه‌ای و همدلی، ایمنی و بهداشت و ورزش و نرمش روزانه، و آموزش و یادگیری با وزن‌های نهایی 0/05103، 0/04946، و 0/04046 در اولویت‌های اول تا سوم قرار گرفتند. همچنین از میان این شاخص‌ها، سعه صدر در شنیدن صحبت‌های دیگران، برقراری روابط انسانی قوی با دیگران، و خوش رفتاری با وزن‌های نهایی 0/02117، 0/02126، و 0/02144 در آخرین اولویت‌ها جای گرفتند که این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های روحانی و همکاران (1393)، میراحمدی و کمالی گوکی (1393)، میرسپاسی

[Downloaded from jpe.mazums.ac.ir on 2024-10-12]

و همکاران (1392)، حمیدیان‌پور و یاری‌بوزنجانی (1392)، تاپولا (2011)، وارلیوس (2012)، لگت (2013)، کلینگ و اوانس (2013) و لودن (2014) همسو می‌باشد.

پیشنهادها: همچنین، با توجه به نتایج بدست آمده از این پژوهش، پیشنهادهایی بر اساس مهم‌ترین عناصر ارتقای کرامت انسانی در جامعه مورد مطالعه ارائه می گردد.

1) اگر انسان بر طبق آیه 13 سوره حجرات با تقوای خود به سوی عالم معنا حرکت کند، از شأن و کرامت برخوردار می‌شود؛ اما اگر به سمت عالم ماده و حیوانیت حرکت کند باید آن را مجازات کرد. بنابراین، وظیفه هر سازمان اسلامی هموار کردن مسیر افراد برای رسیدن به عالم معنا می‌باشد.

2) احترام به کرامت انسانی، مستلزم احترام به استقلال و آزادی انسان، قدرت انتخاب، و تعقل و تفکر اوست. تنها در موارد استثنایی، که رعایت مقتضیات اخلاقی و احترام به حقوق و آزادی دیگران اقتضا می کند، و در چارچوب اصل حاکمیت قانون و دادرسی عادلانه و منصفانه، می‌توان آن را محدود کرد.

3) در سازمان کرامت مدار، کرامت انسانی باید در چارچوب باورهای دینی و ظهور افعال پسندیده معنا پیدا کند و به کرامت انسانی همه ذی‌نفعان و رقبا توجه گردد.

4) با توجه به بعد رفتاری، انسان با کرامت باید با رعایت قوانین و ضوابط سازمانی، بدون تعصب، حقوق دیگران را رعایت نموده و از آن دفاع کند. نسبت به اسرار و اموال سازمان و دیگران حساس بوده و برای عهد و پیمان ارزش جدی قائل باشد. راستگویی را در تمامی مراحل کار مدنظر قرار دهد.

[Downloaded from jpe.mazums.ac.ir on 2024-10-12]

دریافت: ۹۷/۱۱/۲۰ پذیرش: ۹۸/۱/۲۱

5) از نظر بعد عملکردی، مصادیق قابل ارائه برای خلاقیت و نوآوری در حل مسئله سازمانی وجود داشته باشد. هدفمندی و شناخت دقیق روش‌های کاری رعایت شود.

6) از نظر بعد سازمانی، ارتقاء کیفیت خدمات و محصولات در سازمان انجام گیرد. و به منظور تعالی سازمان مشارکت بین افراد افزایش یابد و تشویق‌های به موقع و مناسب صورت پذیرد.

References

1. Abyli, Khodayar (2010). Human Resource Management (with emphasis on new approaches). Tehran: Publications of Industrial Management Organization.(Persian)
2. Afkhami Rohani, Hossein, Shirazi, Ali, Mortazavi, Saeed, Vasidi, Abdolhamid, Latifi, Meysam and Masoudi, Jahangir (2014). Development of indicators of human dignity in the organization (with emphasis on Islamic attitudes). Management Quarterly at Islamic University. 3 (1), pp. 3-20. (Persian)
Recover from: http://miu.nahad.ir/article_9_2.html
3. Akhavan Kazemi, Bahram (2007). Human dignity in Mahdavi's government. Third International Conference on the Doctrine of Mahdism with a Political and Legal Approach. Qom, the bright future of the institute. (Persian)
Recover from: http://www.bfnews.ir/vdch6vnz.23nqidftt2.html
4. Alikhani, Ali Akbar (2006). Human dignity and violence in Islam. Political science research. 1 (3), pp. 99-122. (Persian)
Recover from: http://ipsajournal.ir/?_action=articleInfo&article=54
5. Andorno, R. (2009). Human dignity and human rights as a common ground for a global bioethics. Journal of Medicine and Philosophy. 34 (3): 1-15.
Retrieved from: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/19386998
6. Ansari, Mohammad Ali; Doaee, Habibollah and Mortazavi, Saeed (2006). Basics of Islamic management and its patterns. Mashhad: Bina Hedayat Noor. (Persian)
7. Brener, George (2011). Return to the Future of Management 2099: Management Strategies for the Future? Nasser Hamidi, Hamid Reza Moeini Asl. (Translators). Qazvin: Shade Gostar. (Persian)
8. Clark, J. (2010). Defining the concept of dignity and developing a model to promote its use in practice. Nursing Times.106 (20): 16-19.
Retrieved from: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/20552859
9. Faramarz Gharmaleki, Ahad (2009). Organizational Ethics, Institute for Productivity Studies and Human Resources. (Persian)
10. Falsafi, Ali; Memarzadeh Tehran; Gholamreza; Mosa Khani; Mohammad and Alwani; Seyyed Mehdi (2016). The presentation of Algol Dignity of the staff in Islam. Quarterly Journal of Islamic Management, 24 (4), pp. 43-74. (Persian)
Recover from: https://www.noormags.ir/view/fa/creator/149250

[Downloaded from jpe.mazums.ac.ir on 2024-10-12]

11. Ghasemi, Mohsen (2010). Human Rights Anthropological Foundations, International Yearbook of International Law and Comparative Law. Tehran: Ganj Danesh. (Persian)
12. Habibzadeh, Mohammad Ja'far and Rahiminejad, Ismail (2007). Human dignity in the constitution of the Islamic Republic of Iran. Quarterly journal of human sciences. 11 (4), pp. 51-82. (Persian)
Recover from: http://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=95728
13. Hamidianpour, Fakhriyeh and Yari Bozanjani, Ahmadullah (2013). A management style based on human dignity and the introduction of a model for its application in organizations. Knowledge Quarterly. 22 (185), pp. 57-64. (Persian) Recover from: http://www.ensani.ir/fa/content/339402/default.aspx
14. Hicks, D. (2011). Weatherhead Center for International Affairs Harvard University. dhicks@wcfia.harvard.edu
15. Isuzu, Toshibho (1999). Ethical-Religious Concepts in the Holy Quran. Fereydoun Badr (Translator). Tehran: Farzan Publications. (Persian)
16. Jacobson, N., & Silva, D.S. (2010). Dignity Promotion and Beneficence. Bioethical Inquiry. 7 (4): 365–372.
Retrieved from: https://www.tib.eu/de/suchen/id/BLSE%3ARN282143754/Dignity-Promotion-and-Beneficence
17. Javadi Amoli, Abdullah (1987). Dignity in the Qur'an. Tehran: Rajah Cultural Center. (Persian)
18. Jones, J., & Dupre, C. (2012). Introduction to the Special Issue on Dignity. Liverpool Law Rev, 33 (3): 173–176.
Retrieved from: https://link.springer.com/article/10.1007/s10991-012-9118-4
19. Khaleqi, Abu al-Fitah and Rishivadi, Hujjatullah (2013). Comparative study of human dignity in armed conflict from the perspective of human rights and international documents. Islamic Human Rights Studies Quarterly. 2 (3), pp. 71-98. (Persian). Recover from: http://www.ensani.ir/fa/content/316420/default.aspx
20. Kleinig, J., & Evans, N.G. (2013). Human Flourishing, Human Dignity and Human Rights. Law and Philosophy, 32 (5): 539–564.
Retrieved from: https://link.springer.com/article/10.1007/s10982-012-9153-2
21. Mattson, David J. and Susan G. Clark (2011). Human Dignity in Concept and Practice. Published Online: Springer Science. 44 (4): 303-319.
Recoverfromhttps://www.jstor.org/stable/41486845?seq=1#page_scan_tab_contents
22. Mir Ahmadi, Mansour and Kamali Gokhi, Mohammad (2014). An Analysis of the Concept of Human Dignity in Shia Political Thought: A Case Study of Imam Khomeini's Thought. Islamic Revolution Research Journal. 2 (10), pp. 27-50. (Persian). Recover from: https://rjir.basu.ac.ir/article_734.html
23. Mir Sepasi, Nasser; Memarzadeh, Gholamreza; Najaf Beigi, Mehdi and Alizadeh, Mehdi (2013). Introduction of Valuation Model of Iranian Government Organizations. Quarterly Journal of Management of Governmental Organizations. 1 (2), pp. 53-70. (Persian)

[Downloaded from jpe.mazums.ac.ir on 2024-10-12]

Recover from: http://ipom.journals.pnu.ac.ir/article_476_110.html
24. Neghibi, Seyed Abolghasem (2012). Components of human dignity from the perspective of the Holy Qur'an. Quarterly Seraj Mounir 8 (2), pp. 46-61. (Persian) Recover from: http://ajsm.atu.ac.ir/article_5499_1137.html
25. Nejad Salim, Adel (2008). Human dignity and organization (Second Edition). Tehran: Publication of Iran's Industrial Research and Training Center. (Persian)
26. Pirson, M., Claus D. (2014). Reconnecting Management Theory and Social Welfare: A Humanistic Perspective. 13: 1-54.
Retrieved from: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2410374
27. Poursid Aghaei, Seyyed Masoud and Mohammadi Monfard, Behrooz (2012). A critique of the values of the orthogonality of Thomas Moore in human dignity (with an emphasis on the thought of Mahdism). Proposed Oriental Journal of Research. 6 (23), pp. 43-70. (Persian)
Recover from: http://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=190070
28. Rahiminejad, Esmail (2011). Islamic attitude towards human dignity. Legal Knowledge, 1 (2), pp. 113-126. (Persian).
Recover from: http://hoghoughi.nashriyat.ir/node/20
29. Rothhaar, M. (2010). Human dignity and human rights in bioethics: the Kantian approach. Med Health Care and Philos. 13 (3): 251–257.
Retrieved from: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/20411338
30. Sharon, C. Bolton (2007). Dimensions of Dignity at Work. Butterworth-Heinemann is an Imprint of Elsevier Linacre House, Jordan Hill, and Oxford, UK.
31. Shemikh, Mina (2012). The position of human dignity in human health from the perspective of the Quran and Nahj al-Balagh. The first conference of Islam and mental health, Bandar Abbas. (Persian)
Recover from: http://www.sid.ir/Fa/Seminar/ViewPaper.aspx?ID=15230
32. Soltani, Iraj (1996). Management style based on human dignity and productivity. Conference on the Study of the Scientific Methods of Improving Human Resource Efficiency. Tehran, Allameh Tabataba'i University. (Persian). Recover from: http://www.ensani.ir/fa/15402/magazine.aspx
33. Sulmasy, D.P. (2013). The varieties of human dignity: a logical and conceptual analysis. Med Health Care and Philos, 16 (4): 937–944.
Retrieved from: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22451100
34. Taheri, Abolghasem (2005). Human dignity in the thought of Imam Ali (as) (dignity fields). Journal of Religious Research. 1 (2), pp. 111-137. (Persian) Recover from: https://journals.ut.ac.ir/article_10967_1100.html
35. Varelius, J. (2012). Two Challenges for Dignity as an Expressive Norm. Crim Law and Philos, 6 (3): 327–340.
Retrieved from https://link.springer.com/article/10.1007/s11572-012-9175-8
36. Vorster, N. (2012). A theological perspective on human dignity, equality and freedom. Original Research, Verbum ET Ecclesia 33(1): 1-6.
Retrieved from: http://www.ve.org.za

[Downloaded from jpe.mazums.ac.ir on 2024-10-12]