

The Mediating Role of Self-Esteem and Causal Attribution in the Relationship between Human Dignity and Productivity

ARTICLE INFO

Article Type

Research Article

Authors

Yousef Barzegari ¹

Behnam Talebi ^{2*}

Sadegh Maleki Avarsin ³

How to cite this article

Yousef Barzegari, Behnam Talebi, Sadegh Maleki Avarsin, The Mediating Role of Self-Esteem and Causal Attribution in the Relationship between Human Dignity and Productivity, *Journal of Islamic Life Style Centeredon Health*, 2021:6(1): 306-319.

1. PhD Student, Department of Educational Management, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran (Corresponding Author).

3. Associate Professor, Department of Educational Sciences, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: btalebi1351@iaut.ac.ir

Article History

Received: 2022/03/09

Accepted: 2022/06/07

Published: 2022/06/21

ABSTRACT

Purpose: The present study was conducted with the aim of mediating the role of self-esteem and causal documents in the relationship between human dignity and organizational productivity of East Azarbaijan prison staff in 2018.

Materials and Methods: The research method was correlational and analytical. The statistical population consisted of 330 employees of the General Administration of Prisons, of which 153 after identifying distorted questionnaires; Were selected by proportional sampling method with Cochran's formula. Data collection using standardized productivity questionnaires of Olsania et al. (2012), humble and critical human dignity (20217) based on Salim Nejad model (2009), Rosenberg self-esteem and causal documents of Seligman et al. (1979) With content validity and reliability of each above 0.7 was obtained and approved.

Findings: The results of SPSS software and path analysis showed; Human dignity mediates self-esteem and positive and negative causal documents in explaining organizational productivity ($p < 0.05$).

Conclusion: As a result, managerial and organizational factors along with employee personality factors can have a positive impact on organizational productivity.

Keywords: Causal Attributions, Self-Esteem, Employees, Human Dignity, Productivity

نقش واسطه‌ای عزت نفس و اسناد علی در رابطه بین

کرامت انسانی و بهره‌وری

یوسف برزگری^۱

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

بهنام طالبی^۲

استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران (نویسنده مسئول).

صادق ملکی آوارسین^۳

دانشیار، گروه علوم تربیتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

چکیده

هدف: تحقیق حاضر با هدف نقش واسطه‌ای عزت نفس و اسناد علی در رابطه بین کرامت انسانی و بهره‌وری سازمانی کارکنان زندانهای آذربایجان شرقی در سال ۱۳۹۷ انجام شد.

مواد و روش‌ها: روش تحقیق پیمایشی از نوع همبستگی و تحلیلی بود. جامعه آماری شامل کارکنان اداره کل زندانها به تعداد ۳۳۰ نفر بود که ۱۵۳ نفر پس از شناسایی پرسشنامه‌های مخدوش؛ به روش نمونه‌گیری نسبتی با فرمول کوکران انتخاب شدند. جمع‌آوری اطلاعات با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد شده بهره‌وری سازمان اولسانیا و همکاران (۲۰۱۲)، کرامت انسانی فروتنی و بحرانی (۱۳۹۶) برگرفته از مدل نژاد سلیم (۱۳۸۸)، عزت نفس روزنبرگ و اسناد علی سلگمن و همکاران (۱۹۷۹) با اعتبار محتوایی و پایایی هر یک بالای ۰/۷ بدست آمد و مورد تایید انجام شد.

یافته‌ها: نتایج حاصل از نرم افزار spss و تحلیل مسیر نشان داد؛ کرامت انسانی با واسطه‌ی عزت نفس و اسناد علی مثبت و منفی در تبیین بهره‌وری سازمانی نقش دارند ($p < 0/05$)

نتیجه‌گیری: در نتیجه عوامل مدیریتی و سازمانی در کنار عوامل شخصیتی کارکنان می‌توانند در بهره‌وری سازمانی تاثیر مثبتی بگذارند.

کلید واژه‌ها: اسناد علی، عزت نفس، کارکنان، کرامت انسانی، بهره‌وری

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۲/۱۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۱۷

* نویسنده مسئول: btalebi1351@iaut.ac.ir

* این مقاله برگرفته از رساله دکتری رشته مدیریت آموزشی تحت عنوان: بررسی نقش مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی و حمایت سازمانی ادراک شده بر بهره‌وری و وفاداری سازمانی با میانجی‌گری عزت نفس و اسناد علی در بین کارکنان زندانهای آذربایجان شرقی است که در سال ۱۳۹۷ در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز انجام یافته است.

مقدمه

در عصر حاضر شهرت و عظمت سازمانها و شرکتهای بزرگ، صرفاً به دلیل وجود داراییهای فیزیکی یا مالی بیشتر نیست، بلکه به خاطر سرمایه انسانی و دانش و مهارتهای آنان است (۱، ۲). بر همین اساس، می‌توان موفقیت هر سازمانی را در گرو بهره‌گیری از نیروی انسانی کارآمد، توانمند و دانشمدار دانست. از طرفی بدون تردید برای داشتن آینده پویا و توسعه یافته و ایستادگی اقتصادی در دنیای پرقابله امروزی، نیازمند افزایش بهره‌وری و استفاده حداکثری از حداقل امکانات هستیم. امروزه همه کشورهای توسعه یافته و یا در حال توسعه به اهمیت بهره‌وری بعنوان یکی از ضرورت‌های توسعه اقتصادی و کسب برتری رقابتی پی برده‌اند. به این ترتیب اغلب کشورهای در حال توسعه بمنظور اشاعه فرهنگ نگرش ویژه به بهره‌وری و تعمیم بکارگیری فنون و روشهای بهبود آن سرمایه‌گذاری‌های قابل توجهی انجام داده‌اند. در ایران اهمیت توجه به مقوله بهره‌وری به دلایل مختلفی از جمله حاکم نبودن فرهنگ و نگرش درست به بهره‌وری در جامعه، مورد غفلت واقع گردیده است (۳). در این راستا، رشد بهره‌وری نیروی کار در برنامه چهارم توسعه در حدود ۳/۵ درصد تعیین شده است، که برای تحقق بخشیدن به آن، لازم است تا راهکارهای لازم شناسایی شود (۳).

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»^۱ نام دارد. توجه به کرامت انسانی افراد در سازمانها و صیانت از کرامت آنها، از جمله تفکرات نوینی است که در باب توجه به ارزشهای انسان در سازمان مطرح گردیده است (۴). اندیشمندان مدیریت و سازمان از نیمه اول قرن گذشته در قالب نظریات مکتب روابط انسانی در آمریکا (۱۹۲۰) و سازمان دموکراتیک^۲ شمال اروپا قصد توجه به کرامت انسانی را داشتند (۵) و اندیشمندانی نظیر وبر، دورکیم، اسمیت، وبلن، لوتز و سیر^۳ تصریح کرده‌اند که یکی از نتایج اصلی کرامت انسانی در کار، این است که منجر به سازمان اخلاقی مدار، متعادل و با ثبات اجتماعی می‌شود؛ یعنی جایی که کارکنان و مدیران با یکدیگر مبتنی بر شاخصهای کرامت انسانی رفتار می‌کنند، رفاه، کارایی و وفاداری شکوفا می‌شود، کیفیت و کمیت محصولات تولیدی یا خدمات ارتقا پیدا می‌کند، امنیت و ایمنی کارکنان و جامعه بهبود می‌یابد، قوانین

³ - Weber, Durkheim, Smith, Veblen, Lutz & Sayer

¹ - Human dignity

² - McColli, Deberli & Johnson

مددجویان ارائه می نماید. علاوه بر آن حفظ بهداشت و سلامت مددجویان از اموری است که به جهت تراکم جمعیتی زندانها از اهمیت زیادی برخوردار می باشد. هزینه بالای نگهداری مددجویان در بخش های مختلف و هزینه تمام شده سرانه هر زندانی نشانگر نیاز به توجه به افزایش بهره وری و ارتقاء کیفیت خدمات می باشد. نبود ارزیابی جامعی از بهره وری کارکنان، عدم توجه جدی به نتایج ارزیابی عملکرد در تصمیمات سازمانی علیرغم وجود اطلاعات سیستماتیک از جمله مشکلاتی است که نیاز به بررسی و رفع آن ضروری است. هدف نظام های آموزشی علاوه بر توسعه فردی، شامل توانمند سازی به منظور احترام گذاشتن به حقوق انسانی و آزادی و توانبخشی افراد در راستای مشارکت موثر و ارتقاء فهم متقابل، نوع دوستی و تحمل همدیگر در جامعه می باشد. فقدان تحقیقات کافی در حوزه کرامت انسانی (۱۳) و کاستیهای ناشی از عدم شناسایی پیامدها و اثرات مثبت آن بر افراد حرفه ای، از قبیل بهبود عمل حرفه ای مدیریت دموکراتیک به عنوان یکی از عناصر چرخه مداوم حرکت در راستای جامعه دموکراتیک از طریق حرکت گام به گام و تغییر تدریجی است (همان منبع). در نتیجه کارکنان ادارات زندانها با توجه به وظایفی که بر عهده دارند؛ با بهره گیری از ویژگیهای فردی خویش نظیر عزت نفس و اسناد علی می توانند بهبود رابطه بین کرامت انسانی و بهره وری سازمانی خویش را موجب گردند. در نتیجه برای دستیابی به بهره وری سازمانی کارکنان در یک سازمان علاوه بر ویژگیهای سازمانی نظیر کرامت انسانی؛ ویژگیهای فردی کارکنان مانند عزت نفس و اسناد علی نیز تاثیرگذار می باشند. در نتیجه بررسی عوامل فردی و سازمانی در بالا بردن بهره وری کارکنان در زندانهای استان آذربایجان شرقی به عنوان اهمیت انجام تحقیق مورد کاوش و پژوهش محققین در پژوهش حاضر است. نتایج این تحقیق برای مدیران و مسئولین و کارکنان ادارت کل زندانهای یاد شده و همچنین سایر زندانهای کشور می تواند برای چگونگی بالا بردن بهره وری سازمانی در پی ارتقاء کرامت انسانی با واسطه ی عوامل فردی نظیر عزت نفس و اسناد علی رهنمون باشد.

مبانی نظری

بهره وری نیروی کار یکی از شاخص های سودمند برای بازدهی یا درآمد آینده است که می تواند از یک واحد نیروی کار به دست آید. کریس ارگریس، وارن بیتس و رنسیس لیکرت^۵ استدلال کرده اند که برای دستیابی به تعهد کارکنان در کار، خشنودی شغلی و بهره وری، مشارکت آنها در تصمیم گیری امر حیاتی و بنیادی است. هیزر و رندر^۶ (۱۹۹۰) عوامل مؤثر بر بهره وری را به دو دسته تقسیم بندی کردند: عوامل مرتبط با ویژگی های نیروی کار و عوامل مرتبط با شرایط کاری پروژه ها. همچنین لوریمن و کنجو^۷ (۱۹۹۴) بیان داشتند که آموزش، مدیریت و تعهد کارکنان سه عامل موفقیت

و مقررات عادلانه و منصفانه اجرا می شوند و اخلاق در سازمان نهادینه می شود (۶).

در همین راستا اهمیت عزت نفس در پیش بینی جنبه های گوناگون بهزیستی، اعم از شخصی و روانشناختی، بارها مورد تأیید قرار گرفته است (۷). عزت نفس^۱ احساس ارزش، درجه تصویب، تأکید، پذیرش ارزشمندی است که شخص نسبت به خویشتن دارد (۸). در همین رابطه جیمز^۲ معتقد است که شکست و ناتوانی انسان فقط یک دلیل دارد که آن هم ایمان نداشتن به واقعیت خود است. ولی بعضی مردم هرگز به خودانگاره های که بتوانند با آن احساس راحتی کنند، نمی رسند و تا ابد، زندگیشان بر اثر تردیدهایی که نسبت به خود دارند، دستخوش ناراحتی و عذاب می شود. بهترین سرمایه گذاری در زندگی، ارتقای عزت نفس است. عزت نفس پایین موجب می شود که ما خود واقعی مان را با شرمندگی پنهان کنیم، جلوه های تدافعی به خود بگیریم و مانع شکوفایی توانایی هایمان شویم (۹). کورمن^۳ معتقد است؛ کارکنان با عزت نفس بالا تمایل دارند که عملکرد خویش را با خودپنداره خود متناسب سازند؛ زیرا عملکرد بهتر، توازن بیشتری با خودپنداره شایسته دارد؛ صرف نظر از این که از کار خود خشنود باشند یا نباشند. پس میتوان اذعان نمود تقویت عزت نفس، مهمترین عامل موفقیت است. این عامل، شیوه زندگی را دگرگون می سازد. اگر عزت نفس زیاد باشد، با مشکلات از طریق حل کردن آنها مواجه می شوید نه با مقصد دانستن خود یا دیگران. همچنین عزت نفس به مفهوم آن است که هر گاه انسان شکست خورد، از آن درس بگیرد و دوباره سعی کند تا به موفقیت برسد. به نظر میرسد تردید کمی وجود دارد که عزت نفس سازمان محور، رابطه مثبت مهمی با رفتارها و گرایشهای کاری دارد (۱۰) و در نهایت نظریه اسناد نیز یکی از نظریه های پویای روانشناسی است که به تبیین و تشریح ادراک افراد از وقایع می پردازد. دو فرض اساسی در این نظریه وجود دارد، اولین فرض این است که افراد بر اساس یک هدف برانگیخته می شوند تا بفهمند چگونه بر خود و محیطشان مسلط شوند. دومین فرض بیانگر این است که افراد چگونه علل رویدادهای مهم زندگی خود نگاه می کنند. وینر^۴ بیان می کند که این علل را میتوان به عوامل درونی و بیرونی نسبت داد. اسناد دهنده در واقع جستجو کننده دانش بوده و هدف نهایی او دستیابی به دانش و کنترل محیط است که این به سازگاری افراد با محیطشان مورد توجه قرار گرفته، سبکها یا شیوه های تبیین افراد و رویدادهاست که میتواند اهمیت زیادی داشته باشد (۱۱). روانشناسان از این اصطلاح (اسناد) برای توضیح فرایندی که مردم، برای توضیح علل رفتار به کار می برند، استفاده می کنند (۱۲).

سازمان زندانهای کشور سازمانی است مستقل که زیر نظر قوه قضائیه فعالیت و وظیفه نگهداری و اصلاح و تربیت محکومان را برعهده دارد. این سازمان برابر آئین نامه خود خدمات اصلاح و تربیت اعم از آموزش های فرهنگی، عقیدتی، هنری و حرفه آموزی را به

5 - Likert

6 - Haser & Rander

7 - Loriman & Kenjoo

1 - Self-esteem

2 - James

3 - Corman

4 - Weiner

شرکت های ژاپنی است (۱۴). کریسون و اودل^۱ (۱۹۹۸) پنج نقطه قوت بهره‌وری در صنایع ژاپن را به شرح زیر دانستند:

۱. تأکید بسیار زیاد ژاپنی‌ها بر یادگیری ۲. قابلیت سازگاری سریع با تغییر شرایط ۳. وجود نیروی رقابتی به عنوان یک نیروی محرکه ۴. کمتر جهانی شدن ژاپن نسبت به کشورهای غربی ۵. تأکید بسیار زیاد ژاپنی‌ها به بهره‌وری و کیفیت (۱۴).

مدل اچپو یکی از مدل‌هایی است که به وسیله هرسی و گلداسمیت، به منظور کمک به مدیران در تعیین علت وجود مشکلات عملکرد و به وجود آوردن استراتژی‌های تغییر به منظور حل این مشکلات، طرح‌ریزی گردید. آنها در تدوین مدلی برای تحلیل عملکرد انسانی دو هدف اصلی را در نظر داشتند. قدم اول در مدل اچپو توجه به انگیزش و توانایی پیروان است. پیرو باید تا حدی میل و مهارت‌های لازم را جهت انجام تکلیف داشته باشد در قدم دوم، پورتر و لاولر^۲ با افزودن تصور نقش یا درک مستقل، این ایده را بسط دادند. پیروان جهت انجام مناسب هر کار و وظیفه باید درک صحیحی از نحوه انجام آن داشته باشند. مدل اچپو عامل بازخورد را که شامل آموزش هر روزه و ارزیابی رسمی در عملکرد افراد است، بسیار موثر می‌داند. هرسی و گلداسمیت هفت متغیر مربوط به مدیریت عملکرد اثربخش و بهره‌وری را از میان بقیه برگزیده‌اند و با ترکیب حروف اول هر یک از متغیرهای عملکردی واژه هفت حرفی اچپو را جهت به خاطر سپردن مطرح نمودند که در برگرفته توانایی، وضوح، کمک، انگیزه، ارزیابی، اعتبار و محیط است (۱۵).

بر اساس نظر اتکینسون و مک کی^۳ (۲۰۰۷) فاوا به سه طریق بر بهره‌وری اثر دارد: آثار خارجی شبکه، بهبود مکمل‌ها با پذیرش فاوا و بهبود دسترسی به دانش، اثرات مثبت هر یک از عوامل یاد شده بر بهره‌وری با تأخیر زمانی همراه خواهد بود. فاوا می‌تواند اثرات شبکه‌ای از طریق اتصال تمامی مشترکین تلفن به شبکه‌ی تلفن ایجاد کند که رضایت تمامی کاربران را افزایش خواهد داد. با این وجود، ایجاد شبکه‌های با ارزش برای کاربران به زمان نیاز دارد و این فرآیند بدون مشکل نخواهد بود. همه‌ی فاوا کاربر پسند نیستند و ممکن است کاربران در استفاده از آنها برای دسترسی به اطلاعات با سختی‌ها مواجه شوند.

لنین^۴ هنگامی که نظرات فلسفی خود را در زمینه قدرت تولید مطرح می‌کند، بحث را با این جمله به پایان می‌دهد: در تحلیل نهایی، بهره‌وری کار، مهم‌ترین موضوع و اساسی‌ترین مساله برای پیروزی سیستم اجتماعی ما محسوب می‌شود؛ و بر همین مناسبات که افزایش بهره‌وری کار همیشه یکی از مهم‌ترین هدف‌های خط مشی‌های اقتصادی بنیادی اتحاد جماهیر شوروی بوده است. نیروی انسانی، مهم‌ترین عامل در بهبود بهره‌وری است که کارکنان با به کار گرفتن آنها می‌توانند بهره‌وری خود را بهبود بخشند (۱۶).

کرامت انسانی «در پی معنا بخشیدن به انسانهاست و به منزلت انسانی توجه دارد؛ به این دلیل که انسان دارای کمالات بالقوه‌ای مثل خودآگاهی و جهان‌آگاهی، جاذبه‌های معنوی، میل به کسب علم

و دانش، اخلاق‌مداری، طلب کمال و جمال، پرستش و تقدیس، عقل و اراده، مسئولیت و اختیار و سایر ویژگی‌هایی است که صرفاً در انسان یافت می‌شود (۱۷).

الگوی کرامت انسانی که بر اساس معیارها و شاخص‌های مرتبط طراحی شده دارای چهار معیار اصلی است:

۱. معیارهای ذهنی و روانی: این معیارها رفتار مبتنی بر کرامت انسانی، با تحمل و صبر با مسائل و مشکلات برخورد کرده و دیگران را نیز آرامش می‌دهد؛ بر رفتار و عملکرد مثبت دیگران تمرکز و توانایی آنان را باور دارد؛ با رفتار و گفتار خود، اعتماد به نفس را به دیگران القاء می‌کند؛ با گشاده رویی با کارکنان خود برخورد می‌کند؛ با تواضع به آنها کمک می‌کند؛ با حفظ احترام به شخصیت دیگران، سعی در شاداب کردن محیط کار را دارد؛ انتقادات را شنیده و برای رفع نواقص خود از آن استقبال می‌کند؛ از شایعه پراکنی، غیبت و تهمت پرهیز می‌کند؛ با کنترل خشم خود، از خطاهای دیگران می‌گذرد و کینه‌ای به دل نمی‌گیرد.

۲. معیارهای رفتاری: بر اساس این معیارها، رفتار مبتنی بر کرامت انسانی، با رعایت قوانین و مقررات، حقوق کارکنان را رعایت می‌کند؛ نسبت به حفظ اسرار سازمان و کارکنان حساس است؛ در حفاظت از محیط زیست سازمان کوشاست؛ با انتقال صحیح اطلاعات، دقیق و سریع اقدام می‌کند؛ با علاقه‌مندی مسئولیت خود را انجام می‌دهد؛ برای ارتقای کمیّت و کیفیت کارها برنامه‌ریزی می‌کند؛ با انجام دقیق و درست کارها رضایت کارکنان را جلب می‌کند؛ صداقت و راستگویی در کارها وجود دارد؛ تعهد نسبت به کرامت انسانی و اخلاقی در انجام وظایف وجود دارد؛ ادب و بکارگیری کلمات شایسته، در رفتار و گفتار مدیر وجود دارد و در رفتار خود از محرّمات پرهیز می‌کند.

۳. معیارهای عملکردی: بر اساس این معیارها، رفتار مبتنی بر کرامت انسانی، دارای نظم و انضباط در کار است؛ برای فعالیت‌های روزانه برنامه مدون دارد؛ در محل کار خود به موقع حضور دارد؛ با آگاهی از دستاوردهای جدید علمی، ایده‌های جدید ارائه می‌کند؛ دانش و تجربیات و روش‌های علمی جدید را به کارکنان منتقل می‌کند؛ در عملکرد خود خلاقیت و نوآوری دارد؛ در حل مسائل سازمانی از کارکنان مشارکت می‌خواهد؛ آینده‌نگری و جامع‌نگری در تصمیم‌گیری‌ها وجود دارد؛ پیش از اقدام به عمل تأمل و تفکر میکند؛ از مشورت مدیران و کارکنان استفاده می‌کند و در انجام کارها دقت لازم را دارد.

۴. معیارهای جسمی: بر اساس این معیارها، رفتار مبتنی بر کرامت انسانی برای سلامت جسمانی کارکنان اهمیت می‌دهد و به نکات ایمنی و بهداشتی کارکنان توجه می‌کند؛ برای حفظ سلامت کارکنان برنامه ورزشی منظم دارد؛ برای رعایت نکات ایمنی و بهداشتی کارکنان برنامه دارد و کارکنان را بر رعایت نکات ایمنی و بهداشتی تشویق می‌کند (۱۷).

³ - Atkinson & McKay

⁴ - Lenin

¹ - Chrison & O'dell

² - Porter & Lawler

۳. احساس خودکرامتی^۴: 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 گرفته ایم. آسیب به کرامت انسانی ممکن است عوارض جانبی سوئی داشته باشد؛ چه در جنبه‌های جسمی و چه در ابعاد روحی، اجتماعی و روانی.

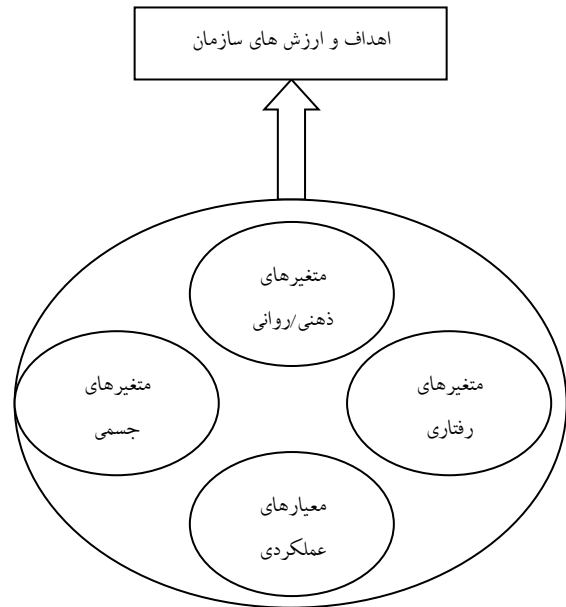
۴. اقدام بر خلاف صیانت از کرامت انسانی: ما انسان‌ها به دلیل برخی از شرایط بر خلاف آنچه تمایل داریم عمل می‌کنیم. این اقدام در ارتباط با حفظ کرامت نیز می‌تواند وجود داشته باشد؛ برای مثال وقتی ما به پزشک مراجعه می‌کنیم به وی اجازه می‌دهیم که قسمت‌های خاصی از بدنمان را معاینه کند که در وضعیت عادی و عرف اجتماعی پوشیده است (۲۰).

اهمیت عزت نفس در پیش‌بینی جنبه‌های گوناگون بهزیستی، اعم از شخصی و روانشناختی، بارها مورد تأیید قرار گرفته است (۷). راجرز دیموند^۵ معتقد است عزت نفس ارزیابی مداوم شخص نسبت به ارزشمندی خویش است (۲۱). عزت نفس می‌تواند بر رفتارهای کاری با دو شیوه تأثیر بگذارد: اول اینکه کارکنان سطوح متفاوتی از عزت نفس در کار دارند که همین امر بر چگونگی افکار، احساس و رفتار آنها در کار مؤثر است؛ دوم اینکه افراد به طور کلی نیاز به احساس خوب بودن در مورد خودشان و در مورد رفتارها یا افکارشان داشته، آن را ارتقاء می‌دهند تا عزت نفس را بهبود بخشند (۲۲).

مازلو^۶ در سلسله مراتب نیازها و در سطح سوم، احترام به خود یا عزت نفس را قرار می‌دهد که مشتمل بر تمایل شایستگی، چیرگی، پیشرفت، توانمندی، کفایت، اطمینان، استقلال و آزادی است. زمانی که این نیازها ارضا شود، فرد احساس ارزشمندی، توانایی، قابلیت مثمر بودن و اطمینان می‌کند و چنانچه این نیازها برآورده نشود، فرد احساس حقارت، درماندگی، ضعف و دلسردی و ناامیدی می‌کند (۲۳).

هورنای^۷ در بحث دفاع در مقابل اضطراب بر عزت نفس تأکید می‌کند. در واقع فرد برای غلبه بر اضطراب باید عزت نفس خود را تقویت کند و برای تقویت عزت نفس باید «تصویر آرمانی» بسازد. این تصویر آرمانی به هر دلیل عالی و بلندپایه بودن اثر تقویت عزت نفس را دارد. اما چنانچه این تصویر آرمانی غیر واقع‌بینانه باشد و به آن نرسد منجر به نارضایتی می‌شود. بدینسان تصویر آرمانی نقش مهمی در اینکه فرد خود را چگونه ارزیابی می‌کند، دارد. تصویر آرمانی هورنای از آرزوهای جیمز متفاوت است؛ زیرا تصویر آرمانی (هورنای) ضرورتاً ناشی از احساسات منفی است ولی آرزوها (جیمز) ممکن است از احساسات مثبت یا منفی برخیزد (۲۴).

کوپر اسمیت^۸ عزت نفس را یک ارزشیابی فردی می‌داند که معمولاً با توجه به خویش‌نظمی حفظ می‌شود. کوپر اسمیت چهار عامل اسنادی



نمودار ۱. الگوی کرامت انسانی

از دهه ۱۹۸۰ نظریه‌های مدیریت در آستانه بازگشت به ارزش‌های انسانی هستند و روندهای اساسی نظریه و اندیشه مدیریت بحث‌های کلیدی ارزش‌مداری همچون نوع نگاه به انسان، فرهنگ سازمانی، کیفیت زندگی کاری، توسعه، بهبود و بازسازی سازمان، یادگیری سازمان و سازمان‌های یادگیرنده، کارآفرینی سازمانی، انگیزش و مشارکت کارکنان، عدالت، مشروعیت قدرت، عقلانیت در سازمان، توجه به مسائل عمومی جامعه و مسئولیت و پاسخگویی اجتماعی مدیران را مطرح کرده است. رعایت اخلاقیات و حفظ ارزشهای انسانی در بیشتر سازمانها مورد توجه قرار گرفته و به صورت بخشی از سیاست‌های رسمی و فرهنگهای غیر رسمی سازمان‌ها در آمده است و در بسیاری از دانشکده‌های بازرگانی چندین واحد درسی را شامل می‌شود (۱۸).

دونال اوماتونا^۱ در تحقیقی کرامت انسانی را در چهار بعد طبقه بندی کرد (۱۹):

۱. کرامت ذاتی^۲: 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 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^۳: در مفهوم کلاسیک از کرامت به انسان و شخص بزرگی اشاره شده است؛ برای مثال افرادی که ما به آنها به دلیل موقعیتشان افتخار می‌کنیم و مورد احترام قرار می‌دهیم، مثل مدال‌آوردگان طلای بازی‌های المپیک از این نوع کرامت برخوردارند.

5 - Rogers Dimond

6 - Maslow

7 - Horney

8 - Coopersmith

1 - Donal P. Omathuna

2 - Inherent Dignity

3 - Circumstantial Dignity

4 - Our Own Sense of Our Dignity

خواهد بود (کلی) یا فقط به شرایط ویژه مربوط خواهد بود (اختصاصی) (۲۸).

از دیدگاه سلیگمن افراد وقتی در کاری شکست می‌خورند، این شکست را به علت‌هایی نسبت می‌دهند. به این طریق علت مشکل و فقدان کنترل را برای خودشان توجیه می‌کنند. سلیگمن معتقد است که افراد خوش بین شکست را با علت‌های بیرونی، ناپایدار و اختصاصی انتساب می‌کنند. برای مثال، اگر در یک درس رد شوند و انتساب درونی کنند، به خودشان می‌گویند اشکالی در آنها وجود دارد. شاید به قدر کافی برای گذراندن این درس باهوش نباشند. اگر انتساب بیرونی کنند، به خودشان می‌گویند که علت جای دیگری قرار دارد. شاید استاد آنها را دوست ندارد یا شغل شما وقت کافی برای مطالعه کردن برای آنها باقی نمی‌گذارد (۲۹).

برنارد واینر^۳ در زمینه اسناد، یک طبقه‌بندی سه بعدی را بیان کرد که براساس آن اسنادهای مربوط به شکست و موفقیت را توصیف می‌کند. اولین بعد در این نظریه، درونی یا بیرونی بودن یک اسناد می‌باشد که عواطف وابسته به عزت نفس را تحت تاثیر قرار می‌دهد. دومین بعد به قابلیت کنترل علت‌های ادراک شده توجه می‌کند که باعث برانگیختن عواطف اجتماعی افراد می‌شود. سومین بعد در نظریه واینر، پایداری یا ناپایداری عوامل می‌باشد که انتظارات آینده را تعیین می‌کند. علت‌های ناپایداری مانند عدم توجه در موقع امتحان در موقعیت‌ها و زمان‌های مختلف، نوسان می‌یابند. اما علت‌های پایداری مانند مشکل بودن درس نسبتاً کمتر تغییر می‌کنند. علت‌های پایداری ممکن است افسردگی ناشی از احساس درماندگی را به دنبال داشته باشد، در حالی که علت‌های ناپایدار احساس تقصیر و عزم برای جبران در آینده را در پی دارد (۳۰). از ترکیب این سه بعد، هشت نوع اسناد مختلف شکل می‌گیرد. تبیین‌های ما در زمینه موفقیت یا عدم موفقیت در امتحان یا مسابقه در قالب یکی از این اسنادها قرار می‌گیرد. طبقه‌بندی واینر، علاوه بر نقش واسطه‌ای مهمی که از جنبه شناختی دارد و ما را در تصمیم‌گیری برای پیامدهای اسناد علی‌یاری می‌رساند، واکنش‌های هیجانی و احساسات متفاوتی را که به تبع اسنادهای علی‌گوناگون به وجود می‌آیند نیز توجیه می‌کند. واینر نشان داده است که نوع اسناد افراد از عملکرد خود، می‌تواند پیامدهای انگیزشی و هیجانی متفاوتی به همراه داشته باشد (۳۱).

پیشینه‌های تجربی

با توجه به اینکه در پژوهش‌های قبلی بررسی رابطه بین کرامت انسانی و بهره‌وری سازمانی افراد با نقش واسطه‌ای عزت نفس و اسناد علی‌پرداخته نشده است؛ لذا در مقاله حاضر پیشینه‌ای کاملاً مرتبط با موضوع یافت نشد و بالاجبار به بررسی مطالعاتی که به گونه‌ای مرتبط با موضوع تحقیق باشد؛ ارائه می‌شود. بلتران مارتین و لوسار^۴ (۲۰۱۸) دریافتند؛ سیاست‌های منابع انسانی از طریق انگیزش، فرصت و مهارت بر عملکرد جمعی و بهره‌وری

را برای رشد عزت نفس بیان می‌کند. نخستین آن و مقدم بر تمام عوامل، میزان احترام، پذیرش و علاقه مندی که یک فرد دریافت می‌کند. دومین عامل تجارب موفقیت‌هایمان در زندگی و سومین عامل ارزشها و انتظاراتی است که بر مبنای آن تجارب را مورد تفسیر قرار می‌دهیم و چهارمین عامل نحوه پاسخ فرد به از دست دادن ارزش می‌باشد (۲۵).

از دیدگاه پیرس گاردنر، کامینگز و دونهام^۱ (۱۹۸۹)؛ عزت نفس سازمانی عبارتست از میزانی که یک فرد خود را به عنوان یک عضو توانا، مهم و ارزشمند در سازمان باور است. عزت نفس سازمانی یک خود ارزیابی از ارزشمندی و شایستگی فردی به عنوان یک عضو از سازمان می‌باشد. عزت نفس سازمانی بازتاب ارزش خود ادراک شده‌ای می‌باشد که افراد از خودشان به عنوان اعضای مهم، شایسته و توانا در سازمانشان دارند. مطابق با دیدگاه کورمن از عزت نفس می‌توان بیان کرد که افراد با عزت نفس سازمانی بالا، این احساس را دارند که توانسته‌اند نیازهایشان را توسط نقش‌های سازمانی خود برآورده سازند (گاردنر و پیرس، ۲۰۰۴). ویژگی‌های محیط کار می‌تواند بر عزت نفس سازمانی که ناشی از رفتارهای سازمان با کارکنانش است و با اطلاعات مرتبط با هویت، مثلاً ارتباطات با کارکنان، تأثیر بگذارد.

از نظر برندن^۲، عزت نفس یک نیاز انسانی ضروری است که برای بقاء و توسعه طبیعی و سالم لازم است. عزت نفس به طور خودکار از باورها و آگاهی فرد ناشی می‌شود و در رابطه با افکار، رفتار، احساسات و اعمال فرد رخ می‌دهد (۲۶).

در نظریه اسناد گفته می‌شود در هر یک از ما این تمایل وجود دارد که رفتار دیگران را نتیجه ویژگی‌های «شخصیتی» مثل صفات شخصیت، مهارتها یا میزان تلاش فرد که عامل درونی محسوب می‌شوند یا ویژگی‌های «موقیتی» مثل پاداش‌ها، تنبیه‌ها، مشکلات کار یا شانس که همه عامل خارجی محسوب می‌شوند، بدانیم. در این نظریه ویژگی‌های شخصیتی و موقعیت نیز به دو دسته ویژگی‌های ثابت یا استوار برای مثال توانایی فرد و سختی کار و ویژگی‌های ناپایا یا ناستوار مثل تلاش و کوشش و شانس تقسیم بندی می‌شوند. در این نظریه نسبت به هر دو دسته از فرآیندهایی که پدیده اسناد بر اساس آن وقوع می‌یابد و نیز نسبت به عواملی که بر اسنادهای ما اثر می‌گذارند، تأکید می‌شود (۲۷).

به طور کلی اسنادهای موفقیت و شکست به سه زیرمقیاس اصلی قابل تقسیم هستند که شامل ابعاد درونی - بیرونی، پایدار - ناپایدار و کلی - اختصاصی می‌شوند. هر کدام از این ابعاد به این اشاره می‌کند که فرد موفقیت یا شکست خود را مرهون کدام بعد می‌داند. درونی - بیرونی به این معنی است که خود فرد در آن نقش داشته (درونی) یا شرایط و موقعیت‌های دیگر بر آن اثرگذار بوده است (بیرونی). همچنین این موقعیت همیشه پابرجا خواهد ماند (پایدار) یا از بین خواهد رفت (ناپایدار). همچنین در کلیه شرایط اثرگذار

³ Weiner

⁴ - Beltrán-Martín & Bou-Llusar

¹ - Pierce, Gardner, Cummings & Dunham

²Branden

کارکنان با اثربخشی، سازگاری و قابلیت‌های فردی کارکنان رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد.

مواد و روش‌ها

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و شیوه جمع آوری اطلاعات از نوع همبستگی-تحلیلی است.

جامعه آماری شامل کارکنان اداره کل زندانهای استان آذربایجان شرقی در سال ۱۳۹۷ به تعداد ۳۳۰ نفر می باشد که با استفاده از فرمول کوکران و روش تصادفی نسبتی از بین کارکنان بخش های مختلف ۱۵۳ نفر پس از کنار گذاشتن پرسشنامه های مخدوش انتخاب شدند.

ابزار اندازه گیری به صورت پرسشنامه های استاندارد بهره‌وری سازمان اولسانیا و همکاران (۲۰۱۲)، عزت نفس روزنبرگ^۵ (۳۳)، سبک اسنادی سلیگمن و همکاران (۱۹۷۹) و کرامت انسانی فروتنی و بحرانی (۱۳۹۶) برگرفته از مدل نژادسلیم (۱۳۸۸) می باشد که این پرسشنامه شامل ۱۲۴ گویه در مقیاس طیف لیکرت برای متغیرهای تحقیق می باشد که گویه های هر متغیر طبق اطلاعات جداول (۱) طراحی و عملیاتی شد.

جدول ۱. تعریف عملیاتی کرامت انسانی، عزت نفس، اسناد علی،

متغیر	سطح سنجش	تعداد گویه
بهره‌وری سازمانی	فاصله‌ای	۲۷
کرامت انسانی	فاصله‌ای	۳۹
عزت نفس	فاصله‌ای	۱۰
اسناد علی	فاصله‌ای	۴۸

روایی سوالات مربوط به متغیرها در این پژوهش، ابتدا از طریق روش تعیین اعتبار محتوایی و با راهنمایی‌ها و نظرات اساتید مجرب انجام گرفت. برای تعیین پایایی پرسشنامه تحقیق حاضر، از شاخص آلفای کرونباخ استفاده شد. ابتدا پرسشنامه‌ها در بین ۳۰ نفر از نمونه آماری به طور تصادفی توزیع گردید، سپس اطلاعات جمع‌آوری شده مورد آزمون قرار گرفته و با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای تک تک متغیرها بالای ۰/۷ بدست آمد. در نتیجه پرسشنامه دارای روایی و پایایی قابل قبولی می باشد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش میدانی با استفاده از نرم‌افزار آماری spss نسخه ۲۴ انجام شده است. به گونه ای که از آزمون رگرسیون چندگانه و تحلیل مسیر استفاده شده است.

یافته‌ها

فرضیه اول: بهره‌وری سازمانی بر اساس کرامت انسانی با نقش واسطه‌ای عزت نفس در کارکنان قابل تبیین است.

کارکنان موثر می باشند. فیگورسکا^۱ (۲۰۱۷) نیز نشان داده است که مدیریت هوشمندانه و صادقانه کارکنان سازمانی با احترام قائل شدن به کرامت انسانی ایشان، با افزایش سطح رضایت شغلی کارکنان، منجر به افزایش بهره‌وری ایشان و نیز موفقیت سازمانی هر چه بیشتر گشته است. در همین زمینه؛ آنتونوا^۲ (۲۰۱۶) دریافت؛ با توجه به اینکه افراد زمان بیشتری را در محل شغل خود سپری می نمایند، بنابراین وضعیت عمومی جسمی و روحی ایشان اهمیت بسزایی در محیط شغلی ایفاء می نماید. چرا که منجر به کاهش استرس شغلی و افزایش سطح رضایت، کارآیی، بهره‌وری کارکنان در سازمان می گردد. نتایج بدست آمده از پژوهش کریمی شهابی، معمارزاده، الوانی و مدیری (۱۳۹۵) نشان دهنده آن بود که در مدل بهره‌وری سازمان های دولتی ایران، از بین عوامل اصلی، عوامل محیطی تأثیرگذارترین و عوامل فردی تأثیرپذیرترین عامل می باشند. همچنین، وجدان کاری که از زیر مجموعه عوامل فردی می باشد، اولویت اول را کسب کرد. در نهایت اولویت های حاکم بر وضعیت موجود به عنوان مانع اصلی بهره‌وری سازمان های مذکور شناخته شد. در همین رابطه؛ هورنگر، فوستر و داتار^۳ (۲۰۰۶) نیز دریافت؛ بهبود بهره‌وری فقط به مفهوم کاهش هزینه اقلام و مفروضات نیست. بلکه استفاده کارا و مؤثر از منابع به منظور ایجاد کالا و خدمات برای مشتریان است. بنابراین ارتباط بین بهره‌وری و پیشرفت جوامع نشان دهنده این است که سطح بالای بهره‌وری برای تعیین ارتباط با دوام کیفیت کافی نیست؛ و به نسبت جنبه های دیگر، آثار جامعه و محیط هم باید بررسی شود.

کیانی و رادفر (۱۳۹۴) نشان دادند که عوامل اجتماعی-روانی تأثیر شگرفی بر بهره‌وری سازمان دارند. عباسی (۱۳۹۳) دریافت؛ بین بهره‌وری نیروی انسانی و عزت نفس سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در همین زمینه؛ نتایج پژوهش فروتنی و بحرانی (۱۳۹۶) تأثیر مثبت و معنی دار مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی و ابعاد آن را بر کیفیت زندگی کاری در جامعه آماری پژوهش تأیید کرد. شکارلو، محمودی فر، آزادعبدالله پور و شیخ شرفی (۱۳۹۳) دریافتند؛ ارتباط معنی داری بین مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی و ابعاد آن با بهره‌وری نیروی انسانی وجود دارد.

رزمجو (۱۳۹۶) به این نتیجه دست یافت که؛ سهم عزت نفس کارکنان در تبیین تغییرات اثربخشی سازمانی مثبت و معنادار است. بدین معنا که به ازاء یک واحد افزایش در عزت نفس کارکنان ۰/۲۲ درصد اثربخشی سازمان بهبود می یابد. پیرس و همکاران (۱۹۸۹) دریافتند؛ کارکنان دارای سطوح بالای عزت نفس سازمان محور تمایل بیشتری به داشتن نگرش های مثبت نسبت به محیط کار خود دارند و عملکرد بهتری در مقایسه با افراد دارای عزت نفس پائین دارند (۳۲). مایر، فراکاستورو و مک ناری^۴ (۲۰۰۷) نیز نشان دادند که عزت نفس سازمانی بر اداره و انگیزه های پیشرفت افراد تأثیر دارد. محمدی پور نجیب و علیپور (۱۳۹۶) بین عزت نفس

4 - Mayer, Fraccastoro & McNary

5 - Rosenberg

1 - Figurska

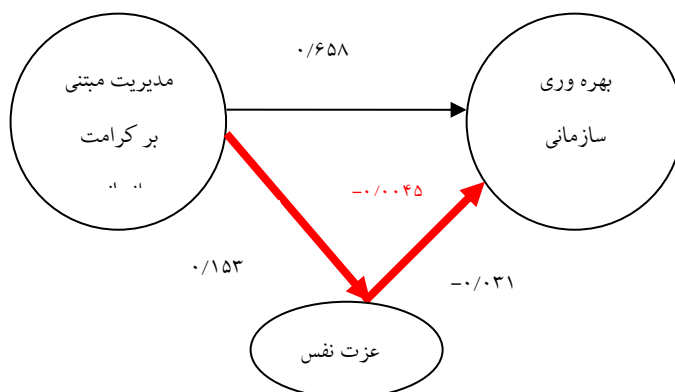
2 - Antonova

3 - Hornegger, Foster & Datar

جدول ۲. ضریب همبستگی چندگانه برای پیش بینی بهره وری

سازمانی			شکل
ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تبیین	ضریب تبیین خالص	
۰/۶۷	۰/۴۵	۰/۴۴	۱

به منظور تبیین بهره وری سازمانی بر اساس مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی با میانجی گری عزت نفس کارکنان نتایج رگرسیون چندگانه به روش اینتر طبق اطلاعات جدول شماره (۲) ملاحظه می شود در مجموع ضریب همبستگی چندگانه این عوامل، برابر $R = 0.67$ و ضریب تبیین برابر $R^2 = 0.46$ و ضریب تبیین خالص برابر $R = 0.44$ بدست آمده است ($p < 0.05$)، یعنی در مجموع مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی به همراه عزت نفس کارکنان به میزان ۴۴ درصد بهره وری سازمانی را تبیین می کنند و ۵۶ درصد از واریانس بهره وری سازمانی توسط متغیرهای دیگری قابل تبیین می باشد.



شکل شماره (۱): تبیین بهره وری سازمانی بر اساس مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی با میانجی گری عزت نفس کارکنان

برابر $R^2 = 0.438$ و ضریب تبیین خالص برابر $R^2 = 0.43$ بدست آمده است ($p < 0.05$)، یعنی در مجموع مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی به همراه اسناد علی مثبت به میزان ۴۳ درصد بهره وری سازمانی را تبیین می کنند و ۵۷ درصد از واریانس بهره وری سازمانی توسط متغیرهای دیگری قابل تبیین می باشد.

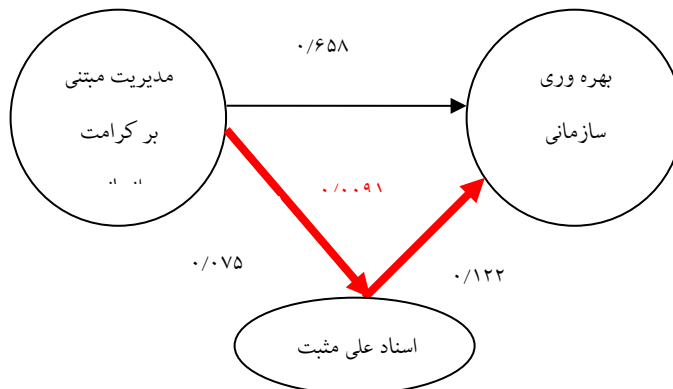
$0.658 = \text{بهره وری سازمانی} \rightarrow \text{مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی}$
 اثر مستقیم
 $-0.045 = \text{بهره وری سازمانی} \rightarrow \text{عزت نفس}$
 $0.153 \times -0.031 = -0.0045$
 اثرات غیرمستقیم
 $0.658 - 0.0045 = 0.653$
 اثرات مستقیم و غیر مستقیم

همچنین نتایج حاصل از تحلیل مسیر نشان می دهد؛ ضریب بتا با مقدار 0.653 می باشد و نشان دهنده تأثیر مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی با میانجی گری عزت نفس کارکنان می باشد. با توجه به اینکه مقدار بتای کل بدست آمده کمی کمتر از مقدار بتای مسیر مستقیم است؛ در نتیجه با اضافه شده متغیر عزت نفس به مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی؛ مقدار تأثیر بر بهره وری کم شده و عزت نفس سهم منفی ناچیزی در تبیین بهره وری سازمانی کارکنان دارد. اما در مجموع مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی کارکنان با میانجی عزت نفس؛ بهره وری آنها به سازمان را تبیین می کند.

فرضیه دوم: بهره وری سازمانی بر اساس کرامت انسانی با نقش واسطه ای اسناد علی مثبت در کارکنان قابل تبیین است. به منظور تبیین بهره وری سازمانی بر اساس مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی با میانجی گری اسناد علی مثبت کارکنان طبق رگرسیون چندگانه به روش اینتر انجام گرفته ملاحظه می گردد که در نهایت طبق اطلاعات جدول شماره (۳) در مجموع ضریب همبستگی چندگانه این عوامل، برابر $R = 0.66$ و ضریب تبیین

جدول ۳. ضریب همبستگی چندگانه برای پیش بینی بهره وری

سازمانی			شکل
ضریب چندگانه	ضریب تبیین	ضریب تبیین خالص	
۰/۶۶	۰/۴۳۸	۰/۴۳	۱



شکل ۲. تبیین بهره وری سازمانی بر اساس مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی با میانجی گری اسناد علی مثبت کارکنان

به منظور تبیین بهره وری سازمانی بر اساس مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی با میانجی گری اسناد علی منفی کارکنان طبق رگرسیون چندگانه به روش اینتر انجام گرفته ملاحظه می گردد که در نهایت طبق اطلاعات جدول شماره (۴) در مجموع ضریب همبستگی چندگانه این عوامل، برابر $R = 0.66$ و ضریب تعیین برابر $R^2 = 0.44$ و ضریب تعیین خالص برابر $R = 0.43$ بدست آمده است ($p < 0.05$)، یعنی در مجموع مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی به همراه اسناد علی منفی به میزان ۴۳ درصد بهره وری سازمانی را تبیین می کنند و ۵۷ درصد از واریانس بهره وری سازمانی توسط متغیرهای دیگری قابل تبیین می باشد.

جدول ۴. ضریب همبستگی چندگانه برای پیش بینی بهره وری سازمانی

سازمانی			شکل
ضریب چندگانه	ضریب تبیین	ضریب تبیین خالص	
۰/۶۶	۰/۴۴	۰/۴۳	۱

$0.658 = \text{بهره وری سازمانی} \rightarrow \text{مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی}$

اثر مستقیم

$0.091 = 0.075 \times 0.122 = \text{بهره وری سازمانی} \rightarrow \text{اسناد علی مثبت}$

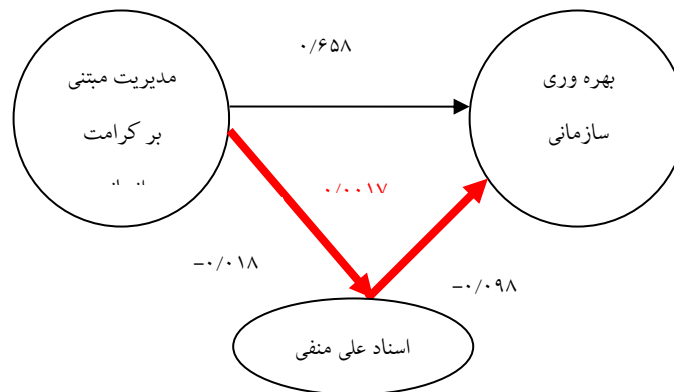
$\rightarrow \text{مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی}$: اثرات غیرمستقیم

$0.667 = 0.658 + 0.0091$: مجموع اثرات مستقیم و غیرمستقیم

غیر مستقیم

همچنین نتایج حاصل از تحلیل مسیر نشان می دهد؛ ضریب بتا با مقدار 0.667 می باشد و نشان دهنده تاثیر مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی با میانجی گری اسناد علی مثبت کارکنان می باشد. با توجه به اینکه مقدار بتای کل بدست آمده کمی بیش از مقدار بتای مسیر مستقیم است؛ در نتیجه با اضافه شده متغیر اسناد علی مثبت به مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی؛ علی رغم بیشتر شدن مقدار تاثیر؛ این مقدار اندک و کمتر از (0.01) می باشد و اسناد علی مثبت سهم بسیار ناچیزی در تبیین بهره وری سازمانی کارکنان دارد. اما در مجموع مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی کارکنان با میانجی اسناد علی مثبت؛ بهره وری آنها به سازمان را تبیین می کند.

فرضیه سوم: بهره وری سازمانی بر اساس کرامت انسانی با نقش واسطه ای اسناد علی منفی در کارکنان قابل تبیین است.



شکل ۳. تبیین بهره‌وری سازمانی بر اساس مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی با میانجی‌گری اسناد علی منفی کارکنان

می‌باشد. نتایج این فرضیه همسو با تحقیقات بلتران مارتین و لوسار (۳۴)، فیگورسکا (۳۵) آنتونوا (۳۶)، کریمی شهابی و همکاران (۳۷)، عباسی (۳۸)، شکارلو و همکاران (۳۹)، رزمجو (۴۰) می‌باشد. براساس یافته‌های تحقیقات مزبور و با توجه به نتایج این فرضیه مبنی بر تاثیر کرامت انسانی بر بهره‌وری کارکنان به سازمان با در نظر گرفتن عزت نفس کارکنان در زندانهای استان آذربایجانشرقی می‌توان چنین برداشت نمود که؛ با توجه به تاثیر اندک عزت نفس به عنوان متغیر میانجی بر روی بهره‌وری سازمانی کارکنان زندانها، و تبیین‌گری مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی کارکنان، در بحث این نتیجه با در نظر داشتن محیط زندان و وظایف شغلی مربوط به این سازمان، چنین بنظر می‌رسد که؛ در مدیریت بر مبنای اخلاق و کرامت انسانی، انسان نه تنها دارای ارزش است، بلکه محور ارزشی مدیریت و سازمان محسوب می‌شود. پس رعایت اخلاقیات و حفظ ارزشهای انسانی در سازمان زندانها بایستی مورد توجه قرار گرفته و به صورت بخشی از سیاست‌های رسمی و فرهنگهای غیر رسمی زندانها درآید. بنا به دیدگاه‌های اندیشمندان، کرامت انسانی در سازمان حالتی درونی و پایدار است برای اعطای حداکثری خدمت همراه با عزت و احساس رضایت به ذینفعان سازمان که حاصل درک صحیح انسان از خود و اهدافتش در زندگی است و موجب به فعلیت رساندن افعال پسندیده و احساس ارزشمندی، اعتماد به نفس و احترام متقابل می‌شود. این حالت، زمینه را برای رشد و تعالی شخصی و سازمانی فراهم می‌کند. تعالی انسانی در سازمان بی‌تردید عملکرد شغلی بالاتری را در پی دارد. از طرفی، طبق دیدگاه سازمانی، عزت نفس به کارکنان برای مسلط شدن بر شرایط و توانایی کنترل مشکلاتی که ممکن است با آن مواجه شوند، اختیار می‌دهد. با وجود عزت نفس کارکنان که منجر به توانمندسازی آنها می‌گردد، مدیران به توانایی کارکنان برای انجام وظایف در سطح بالاتر اعتماد نشان داده و همچنین کارکنان به قبول مسئولیت بیشتری برای کارشان تشویق می‌شوند، برآیند این فرایند بهبود ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان خواهد بود. آنچه که از تئوری‌ها برمی‌آید، بهره‌وری نیاز به برنامه‌ریزی همه‌جانبه‌ی سازمان دارد. این برنامه‌ریزی هم شامل تغییر در بعد فنی همچون روشهای انگیزشی کارکنان و بهبود شرایط کار، دستورالعمل‌ها، تکنولوژی، و... و هم

بهره‌وری سازمانی = مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی → اثر مستقیم
 0.658
 بهره‌وری سازمانی → اسناد علی منفی = 0.017
 $0.017 = -0.18 \times 0.098$
 مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی: اثرات غیرمستقیم و مجموع اثرات مستقیم و غیر مستقیم
 $0.658 + 0.017 = 0.675$

همچنین نتایج حاصل از تحلیل مسیر نشان می‌دهد؛ ضریب بتا با مقدار 0.659 می‌باشد و نشان‌دهنده تاثیر مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی با میانجی‌گری اسناد علی منفی کارکنان می‌باشد. با توجه به اینکه مقدار بتای کل بدست آمده کمی بیش از مقدار بتای مسیر مستقیم است؛ در نتیجه با اضافه شده متغیر اسناد علی منفی به مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی؛ علی‌رغم بیشتر شدن مقدار تاثیر؛ این مقدار بسیار ناچیزی می‌باشد و اسناد علی منفی سهم بسیار ناچیزی در تبیین بهره‌وری سازمانی کارکنان دارد. اما در مجموع مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی کارکنان با میانجی‌گری اسناد علی منفی؛ بهره‌وری آنها به سازمان را تبیین می‌کند.

نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر تحت عنوان نقش واسطه‌ای عزت نفس و اسناد علی در رابطه بین کرامت انسانی و بهره‌وری سازمانی کارکنان زندانهای آذربایجانشرقی در سال ۱۳۹۷ انجام شد. بحث در خصوص روابط بین متغیرهای تحقیق حاضر، در واقع، ابعاد روانشناختی و مدیریتی را در ذهن می‌آورد. بدین ترتیب که عزت نفس و اسناد علی یعنی افراد برای اعمال و رفتارهای خود سندهای توجیهی می‌آورند. اما بهره‌وری سازمانی یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران سازمان است به این دلیل که ترک خدمت و پایین بودن سطح عملکرد در بسیاری از تحقیقات انجام شده در سازمانهای خدماتی یکی از مشکلات مهم کشورهای در حال توسعه از جمله کشور ما گزارش شده است. یکی از نتایج تحقیق نشان داد که کرامت انسانی با نقش واسطه‌ای عزت نفس با بهره‌وری سازمانی کارکنان رابطه دارد و به میزان ۴۴٪ بهره‌وری سازمان را تبیین می‌کند. همچنین نتایج تحلیل مسیر نشان می‌دهد؛ ضریب بتا با مقدار 0.653 می‌باشد و نشان‌دهنده تاثیر مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی با میانجی‌گری عزت نفس کارکنان

شامل تغییر در بعد انسانی سازمان می‌شود که طبق دیدگاه مایو بهره‌وری از طریق رضایت کارکنان، ایجاد رضایت از طریق توجه به نیازهای عاطفی و فیزیکی کارکنان و در واقع، ارزش انسانی را محور کار قرار دادن، حاصل می‌شود. بنابراین، زندانها با در نظر داشتن روابط بین متغیرهای این فرضیه می‌توانند برنامه‌ای داشته باشند که رفتارهای ویژه‌ای در کارکنان توسعه یابد که حاصل آن، تحقق بهتر و بیشتر اهداف راهبردی سازمان و بهره‌وری خواهد بود (۳۸).

نتیجه دیگر تحقیق نشان داد که کرامت انسانی با نقش واسطه‌ای اسناد علی مثبت با بهره‌وری سازمانی کارکنان رابطه دارد و به میزان ۴۳٪ بهره‌وری سازمان را تبیین می‌کند. همچنین نتایج تحلیل مسیر نشان می‌دهد؛ ضریب بتا با مقدار ۰/۶۶۷ می‌باشد و نشان دهنده تاثیر مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی با میانجی‌گری اسناد علی مثبت کارکنان می‌باشد. با توجه به اینکه چنین تحقیقی قبلاً انجام نشده است و نمی‌توان به نتایج آنها استناد نمود؛ اما نتایج تحقیق حاضر در این زمینه چنین قابل تبیین است. افراد برای کارهای خود دلایل اسنادی می‌آورند. اگر کسی عوامل موفقیت خود را تنها به خود اسناد نکند یعنی این موفقیت را به عوامل درونی و بیرونی نسبت دهد می‌تواند با کوشش بیشتر سهم درونی عوامل را که به خود او وابسته است افزایش داده و به موفقیت بیشتر دست یابد. این دیدگاه اسنادی با کمک ارزش‌مداری مدیران سازمان، محیط کار را برای کارکنان، ارزشمند و اهداف سازمان را معنی می‌بخشد. و با نظر داشتن به قدرت تبیین مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی کارکنان در مورد بهره‌وری آنها می‌توان گفت در سازمانی همچون زندان که در رأس برنامه‌های آن، اقدامات تامینی و تربیتی کشور قرار گرفته است و بدین سبب کارکنان ضمن خودمراقبتی باید به وظایف شغلی خود اهمیت خاصی بدهند، توجه به ارزشهای انسانی از سوی مدیریت زندان بسیار حائز اهمیت است، باز به این دلیل که مهمترین عامل در بهبود بهره‌وری، بهبود کیفیت نیروی کار است. میل به پیشرفت، کسب مهارت‌های جدید از طریق آموزش، کسب توانایی انجام کار گروهی از جمله موارد بسیار ضروری است که مدیریت باید از راه‌های گوناگون چون تشویق و اعطای پاداش، ایجاد فضای کار مناسب و موثر، فراهم نمودن امکان آموزش مستمر در کنار کار، به بهبود این موارد کمک کند. بی‌شک سرمایه‌گذاری در جهت بهبود کیفیت نیروی کار، بازده مناسبی دارد و هزینه‌های انجام شده جبران می‌شود. در فضای کاری زندانها، مبراً بودن کارکنان از تهمت یا افتراء، یا رعایت اخلاق نیکو و حسنه در روابط با آنها، و امثالهم، می‌تواند نوعی مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی تلقی گردد، که احترام به شأن انسانی کارکنان و قدردانی از تلاشهای آن نیز محسوب می‌شود. نتیجه دیگر تحقیق نشان داد؛ کرامت انسانی با نقش واسطه‌ای اسناد علی منفی با بهره‌وری سازمانی کارکنان رابطه دارد و به میزان ۴۳٪ بهره‌وری سازمان را تبیین می‌کند. همچنین نتایج تحلیل مسیر نشان می‌دهد؛ ضریب بتا با مقدار ۰/۶۵۹ می‌باشد و نشان دهنده تاثیر مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی با میانجی‌گری اسناد علی منفی کارکنان می‌باشد. در این زمینه نیز تحقیقی که تاثیر انسانی با نقش واسطه‌ای اسناد علی منفی بر بهره‌وری سازمانی کارکنان را به صورت تجربی بررسی نماید، یافت نشد. اما، نتایج تحقیق حاضر در این زمینه چنین قابل تبیین است؛ طبق نظریه اسناد؛ زمانی که افراد موفقیت خود را بیشتر به عوامل بیرونی و عدم موفقیت خود را به عوامل درونی اسناد کنند می‌توانند برای موفق شدن از حداکثر توان خود بهره‌گیری کنند. حال وقتی افراد عکس این حالت را در ذهن می‌پروراند، آنچه روی می‌دهد، عدم بهره‌گیری از توان عملکردی خود در محیط است. هنگامی که افراد با این معیار ذهنی در محیط کار فعالیت می‌کنند، بیشتر احتمال دارد که شیوه‌های مدیریتی مبتنی بر ارزش نهادن بر وجهه‌ی انسانی کارکنان خودنمایی کند. به عبارتی، نقش مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی برجسته‌تر می‌نماید و اعتمادسازی در فضای کار و روابط انسانی بین مدیر و کارکنان، بررسی مشکلات کارکنان، داشتن جلسات دوستانه و فراهم نمودن فضای مناسب سازمانی در کنار حمایت از کارکنان ضمن حفظ شأن و جایگاه کارکنان به عنوان انسان وارسته، مدیر را در دستیابی به بهره‌وری و تحقق اهداف سازمان کمک می‌کند. اهمیت حاکمیت روابط مبتنی بر اصالت انسان در محیط زندان بسیار بیشتر از سایر سازمانها است. چرا که قدر مسلم زندانها مکان اصلاح و بازتربیت مددجویانی هستند که چه بسا به دلیل عدم رعایت برابری ارزش انسانی راهشان به زندان باز شده است، بنابراین، نیاز به سازمانی دارند که خود کارکنان به شأن انسانی واقف و پایبند باشند. عملکرد کارکنان در جهت اصلاح زندانیان، فی الواقع گام مهمی در راستای اهداف سازمانی و در نهایت اثربخشی بالاتر است. کارکنان نیز باید مورد احترام مدیران باشند. این پایه‌ای است برای استوار کردن مدیریت زندان، و ورائی هر چیز دیگر و فراتر از آن، در یک چارچوب اخلاقی. این الزام هرگز نباید از نظر مسئولان عالی رتبه، مدیریت زندان یا کارکنان طراز اول زندان دور بماند. بدون یک بستر اخلاقی، بهره‌وری در یک زندان مسیری را دنبال می‌کند که سرانجام به اردوگاه‌های کار اجباری منجر خواهد شد. در نتیجه با توجه به نتایج تحقیق حاضر مبنی بر رابطه بین کرامت انسانی با بهره‌وری سازمانی کارکنان زندان‌های استان آذربایجانشرقی با نقش واسطه‌ای عزت نفس و اسناد علی کارکنان؛ برای بالا رفتن بهره‌وری کارکنان به سازمان محل خدمت خود پیشنهاد می‌شود؛ قبل از انتخاب کارکنان، آموزش‌های مناسب در خصوص اصول و نیز مهارتهای انسانی و روانی به آنها ارائه گردد و در خلال انجام کار نیز می‌بایست فرصت ارتقاء و گسترش این مهارتها و نیز اطلاع از جدیدترین اندیشه‌های ناظر بر موضوع زندان نیز در اختیار آنها قرار گیرد. همچنین مدیران و مسئولین با کارکنان به شیوه‌ای رفتار کنند که احترام آنها به عنوان یک شخص رعایت شود و کرامت ذاتی آنها به رسمیت شناخته شود در این صورت، هرگونه توجه به حقوق فردی انسان ممکن می‌شود. مدیران سازمان عدالت را به عنوان ارزش محوری در نظر بگیرند. از آنجا که زندانها جزئی از نظام عدالت کیفری هستند که بیشترین اثر را بر آزادیها، اختیارات و حقوق افراد دارد. از این رو، کسانی که دست اندرکار موسسات اصلاحی تربیتی هستند؛ باید در تمامی جنبه‌های کار خود به حقوق بنیادین بشر احترام بگذارند و به سمت این باورها نظیر باور به؛ انصاف و برابری در برابر قانون؛ کرامت و ارزش افراد؛

شامل تغییر در بعد انسانی سازمان می‌شود که طبق دیدگاه مایو بهره‌وری از طریق رضایت کارکنان، ایجاد رضایت از طریق توجه به نیازهای عاطفی و فیزیکی کارکنان و در واقع، ارزش انسانی را محور کار قرار دادن، حاصل می‌شود. بنابراین، زندانها با در نظر داشتن روابط بین متغیرهای این فرضیه می‌توانند برنامه‌ای داشته باشند که رفتارهای ویژه‌ای در کارکنان توسعه یابد که حاصل آن، تحقق بهتر و بیشتر اهداف راهبردی سازمان و بهره‌وری خواهد بود (۳۸).

نتیجه دیگر تحقیق نشان داد که کرامت انسانی با نقش واسطه‌ای اسناد علی مثبت با بهره‌وری سازمانی کارکنان رابطه دارد و به میزان ۴۳٪ بهره‌وری سازمان را تبیین می‌کند. همچنین نتایج تحلیل مسیر نشان می‌دهد؛ ضریب بتا با مقدار ۰/۶۶۷ می‌باشد و نشان دهنده تاثیر مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی با میانجی‌گری اسناد علی مثبت کارکنان می‌باشد. با توجه به اینکه چنین تحقیقی قبلاً انجام نشده است و نمی‌توان به نتایج آنها استناد نمود؛ اما نتایج تحقیق حاضر در این زمینه چنین قابل تبیین است. افراد برای کارهای خود دلایل اسنادی می‌آورند. اگر کسی عوامل موفقیت خود را تنها به خود اسناد نکند یعنی این موفقیت را به عوامل درونی و بیرونی نسبت دهد می‌تواند با کوشش بیشتر سهم درونی عوامل را که به خود او وابسته است افزایش داده و به موفقیت بیشتر دست یابد. این دیدگاه اسنادی با کمک ارزش‌مداری مدیران سازمان، محیط کار را برای کارکنان، ارزشمند و اهداف سازمان را معنی می‌بخشد. و با نظر داشتن به قدرت تبیین مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی کارکنان در مورد بهره‌وری آنها می‌توان گفت در سازمانی همچون زندان که در رأس برنامه‌های آن، اقدامات تامینی و تربیتی کشور قرار گرفته است و بدین سبب کارکنان ضمن خودمراقبتی باید به وظایف شغلی خود اهمیت خاصی بدهند، توجه به ارزشهای انسانی از سوی مدیریت زندان بسیار حائز اهمیت است، باز به این دلیل که مهمترین عامل در بهبود بهره‌وری، بهبود کیفیت نیروی کار است. میل به پیشرفت، کسب مهارت‌های جدید از طریق آموزش، کسب توانایی انجام کار گروهی از جمله موارد بسیار ضروری است که مدیریت باید از راه‌های گوناگون چون تشویق و اعطای پاداش، ایجاد فضای کار مناسب و موثر، فراهم نمودن امکان آموزش مستمر در کنار کار، به بهبود این موارد کمک کند. بی‌شک سرمایه‌گذاری در جهت بهبود کیفیت نیروی کار، بازده مناسبی دارد و هزینه‌های انجام شده جبران می‌شود. در فضای کاری زندانها، مبراً بودن کارکنان از تهمت یا افتراء، یا رعایت اخلاق نیکو و حسنه در روابط با آنها، و امثالهم، می‌تواند نوعی مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی تلقی گردد، که احترام به شأن انسانی کارکنان و قدردانی از تلاشهای آن نیز محسوب می‌شود. نتیجه دیگر تحقیق نشان داد؛ کرامت انسانی با نقش واسطه‌ای اسناد علی منفی با بهره‌وری سازمانی کارکنان رابطه دارد و به میزان ۴۳٪ بهره‌وری سازمان را تبیین می‌کند. همچنین نتایج تحلیل مسیر نشان می‌دهد؛ ضریب بتا با مقدار ۰/۶۵۹ می‌باشد و نشان دهنده تاثیر مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی با میانجی‌گری اسناد علی منفی کارکنان می‌باشد. در این زمینه نیز تحقیقی که تاثیر انسانی با نقش واسطه‌ای اسناد علی منفی بر بهره‌وری سازمانی کارکنان را به صورت تجربی بررسی نماید، یافت نشد. اما، نتایج تحقیق حاضر در این زمینه چنین قابل تبیین است؛ طبق نظریه اسناد؛ زمانی که افراد موفقیت خود را بیشتر به عوامل بیرونی و عدم موفقیت خود را به عوامل درونی اسناد کنند می‌توانند برای موفق شدن از حداکثر توان خود بهره‌گیری کنند. حال وقتی افراد عکس این حالت را در ذهن می‌پروراند، آنچه روی می‌دهد، عدم بهره‌گیری از توان عملکردی خود در محیط است. هنگامی که افراد با این معیار ذهنی در محیط کار فعالیت می‌کنند، بیشتر احتمال دارد که شیوه‌های مدیریتی مبتنی بر ارزش نهادن بر وجهه‌ی انسانی کارکنان خودنمایی کند. به عبارتی، نقش مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی برجسته‌تر می‌نماید و اعتمادسازی در فضای کار و روابط انسانی بین مدیر و کارکنان، بررسی مشکلات کارکنان، داشتن جلسات دوستانه و فراهم نمودن فضای مناسب سازمانی در کنار حمایت از کارکنان ضمن حفظ شأن و جایگاه کارکنان به عنوان انسان وارسته، مدیر را در دستیابی به بهره‌وری و تحقق اهداف سازمان کمک می‌کند. اهمیت حاکمیت روابط مبتنی بر اصالت انسان در محیط زندان بسیار بیشتر از سایر سازمانها است. چرا که قدر مسلم زندانها مکان اصلاح و بازتربیت مددجویانی هستند که چه بسا به دلیل عدم رعایت برابری ارزش انسانی راهشان به زندان باز شده است، بنابراین، نیاز به سازمانی دارند که خود کارکنان به شأن انسانی واقف و پایبند باشند. عملکرد کارکنان در جهت اصلاح زندانیان، فی الواقع گام مهمی در راستای اهداف سازمانی و در نهایت اثربخشی بالاتر است. کارکنان نیز باید مورد احترام مدیران باشند. این پایه‌ای است برای استوار کردن مدیریت زندان، و ورائی هر چیز دیگر و فراتر از آن، در یک چارچوب اخلاقی. این الزام هرگز نباید از نظر مسئولان عالی رتبه، مدیریت زندان یا کارکنان طراز اول زندان دور بماند. بدون یک بستر اخلاقی، بهره‌وری در یک زندان مسیری را دنبال می‌کند که سرانجام به اردوگاه‌های کار اجباری منجر خواهد شد. در نتیجه با توجه به نتایج تحقیق حاضر مبنی بر رابطه بین کرامت انسانی با بهره‌وری سازمانی کارکنان زندان‌های استان آذربایجانشرقی با نقش واسطه‌ای عزت نفس و اسناد علی کارکنان؛ برای بالا رفتن بهره‌وری کارکنان به سازمان محل خدمت خود پیشنهاد می‌شود؛ قبل از انتخاب کارکنان، آموزش‌های مناسب در خصوص اصول و نیز مهارتهای انسانی و روانی به آنها ارائه گردد و در خلال انجام کار نیز می‌بایست فرصت ارتقاء و گسترش این مهارتها و نیز اطلاع از جدیدترین اندیشه‌های ناظر بر موضوع زندان نیز در اختیار آنها قرار گیرد. همچنین مدیران و مسئولین با کارکنان به شیوه‌ای رفتار کنند که احترام آنها به عنوان یک شخص رعایت شود و کرامت ذاتی آنها به رسمیت شناخته شود در این صورت، هرگونه توجه به حقوق فردی انسان ممکن می‌شود. مدیران سازمان عدالت را به عنوان ارزش محوری در نظر بگیرند. از آنجا که زندانها جزئی از نظام عدالت کیفری هستند که بیشترین اثر را بر آزادیها، اختیارات و حقوق افراد دارد. از این رو، کسانی که دست اندرکار موسسات اصلاحی تربیتی هستند؛ باید در تمامی جنبه‌های کار خود به حقوق بنیادین بشر احترام بگذارند و به سمت این باورها نظیر باور به؛ انصاف و برابری در برابر قانون؛ کرامت و ارزش افراد؛

Translation: Hassan Danaeifard and Seyed Hossein Kazemi, Tehran: Imam Sadegh (AS) University.

6. Nejad Salim, Adel. (2007). Human dignity and organization. Tehran: Iran Industrial Training and Research Center.

7. Smedema SM, Catalano D, Ebener DJ. (2010). "The relationship of coping, selfworth, and subjective well-being: A structural equation model". *Rehabil Couns Bull*; 53(3):131-42.

8. Mohr, W. K. (2003). *Johnson's psychiatric- mental health nursing*. 5th ed. USA: Lippincott.

9. Shihan, Elin. (1964). "Self-esteem". Translated by Mahdi Ganji, Tehran: Virayesh Publication

10. Gardner, D & Pierce, J. L. (2004). The Effect of Pay Level on Organization-based Self-esteem and Performance: A Field Study, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77: 307-322.

11. Terry, D. (1994). Determinants of coping the role of stable and situational factor. *Journal of personality and social psychology*, 66. pp:895-910.

12. Libonus, Arnold. (2010). *Introduction to sports psychology*. Translated by: Mohammad Khabiri and Mohsen Pourmanti, Hatami Publications, Tehran, pp: 35-33.

13. Parandeh, A. (2016). "Nurses' human dignity in education and practice: An integrated literature review." *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research* 21 (1): 1-8.

14. Taban, Mohammad., Hashemi, Mehdi and Omid, Mahmoudian. (2016). Variables related to improving the productivity of human resources in the social security branches of East Tehran. *Social Road Neighborhood*, No. 63, Winter 2016. pp. 64-46.

15. Mansoori, Sirus (2010). Investigating the Factors Affecting Manpower

مدیریت توأم با درستکاری، صداقت و شرافت و... هدایت شوند. همچنین با ایجاد کانال های ارتباطی بین کارکنان و مدیران بالادستی خصوصا در سازمان زندانهای کشور جهت ارتباطات سازمانی از طریق امکانات الکترونیکی تدابیر لازم اندیشیده شود. در نهایت پیشنهاد می شود؛ وزیران دولتی و مدیران ارشد زندان باید تدارک برنامه های ناظر بر آموزش عموم را مدنظر قرار دهند و علاقه مندی رسانه های گروهی را برانگیزند تا به جامعه در خصوص نقش مهمی که کارکنان زندان در صیانت از جامعه ی مدنی ایفا می کنند، آگاهی دهند.

References

1. Seyed Naqavi, Mir Ali., Vaezi, Reza., Ghorbanizadeh, Vajh Allah and Mohammad, Afkaneh. (2015). Model of human resource excellence in Iranian government organizations. *Scientific-Research Quarterly of Management of Government Organizations*, Volume 6, Number 2. Pages: 26-11.

2. Qelich Lee, Behrooz. (2010). *Human resource excellence*. Tehran: Institute for Productivity and Human Resources Studies, Saramad Publications.

3. Allah Verdi, Mustafa., Farahabadi, Seyed Mohammad Ehsan and Haniyeh Sadat, Sajjadi. (2007). Prioritization of factors affecting human resource productivity from the perspective of middle managers of Isfahan University of Medical Sciences. *Quarterly Journal of Hospital, the official organ of the Scientific Association of the Department of Hospital Affairs of Iran*, Year 9, Nos. 3 and 4, Fall and Winter 2010, Serial No. 35. Pages: 85-77.

4. Memarzadeh Tehran, Gholam Reza., Musa Khani, Mohammad., Alvani, Seyed Mehdi and Ali, Philosopher (2015). Presenting a model of human dignity of employees in Iranian government organizations (case study: one of the ground forces units located in the special city of Maragheh)., *Military Management Quarterly*, No. 60, Year 15, pp: 76-34.

5. McCauley, John; Deberley, Joanne, and Phil, Johnson. (2008). *Organizational Theories: Views and Challenges*. Volume 1,

24. Milanifar, Behrooz. (2003). *Mental Health*. Eighth edition, Tehran: Qoms Publishing.
25. Muftah, Simin. (2002). *The Relationship between Shyness and Self-Esteem with Academic Achievement of Secondary School Students in Tehran*. Master Thesis, Tehran.
26. Alizadegani, F Fitriana Zaini, M; Delavari, Gh. (2014). *Stress Free and High Self-Esteem: Approaches of Motivation towards Teachers and School Students*, 4th World Conference on Psychology, Counseling and Guidance, Procedia - Social and Behavioral Sciences 114: 711 - 714.
27. Saatchi, Mahmoud (1993). *Etiology of the behavior of managers and employees under their supervision from the perspective of document theory*. *Public Management*, New Volume, No. 21. pp. 41-25.
28. Gholipour, Amir Abbas., Shahbazi, Mehdi and Bagherzadeh, Fazlollah. (2009). *Investigation of causal documents of elite and sub-elite athletes of male athletes in individual sports (from the perspective of athletes and coaches)*. *Development and motor-sport-summer learning*, Volume 6, Number 2, pp. 182-161.
29. Seligman, M.E., Abramson, L.Y., Semmel, A., Von Baeyer, C. (1979). *Depressive attributional style*. *Journal of Abnormal psychology.*, 88 (3): 7-242.
30. Karimi, Yusuf (2004). *social Psychology*. Tehran: Arasbaran Publications, 14th edition, pp. 309-308.
31. Shams Esfandabad, Hassan. (2004). *Psychology of individual differences*. Tehran: Samat Publications, pp: 110-109.
32. Lee, J. & Feccei, R. (2007). *Perceived Organizational Support and Effective Commitment: The Mediating Role of Organizational-based Self-esteem in Context of Job in Security*, *Journal of Organizational Behavior*, 28: 661.
33. Burnet, S. & Wright, K. (2002). *The relationship between connectedness with Productivity in Agricultural Factories of East Azerbaijan Province*. Master Thesis.
16. Abtahi, Seyed Hossein and Babak, Kazemi. (2003). *Productivity*. Tehran: Institute for Business Research Studies, Second Edition.
17. Nejad Salim, Adel. (2007). *Human dignity and organization*. Iran Industrial Training and Research Center Publications, Third Edition.
18. Khodavardi, Ali Asghar. (2005). *Study and comparison of causal documents in male and female students of athletes and non-athletes after success and failure*. Master Thesis, University of Tehran. Pp. 40-36.
19. O`Mathuna, D. P. (2013). *Human dignity and the ethics of human echancement*, *Trans- Humanities*, Ewha Institute for the Humanities, Vol. 6, No. 1: 99-120.
20. Filsafi, Ali., Memarzadeh Tehran, Gholamreza., Musa Khani, Mohammad and Seyed Mehdi, Alvani. (2016). *Presenting a model of human dignity of employees in Islam*. *Scientific-Research Quarterly of Islamic Management*, Volume 24, Number 4, Winter 2016. Pages: 74-43.
21. Shamloo, Saeed. (2010). *Schools and theories in personality psychology*. Tehran: Roshd Publications.
22. Raisi, Abbas., Pouratemadi, Massoud and Hadi, Jafarian. (2012). *Investigating the Relationship between Self-Esteem and Organizational Citizenship Behavior (Case Study of Bushehr Disciplinary Command Staff)*. *Bushehr Law Enforcement Quarterly*, No. 15, Volume 4, Winter 2013. Pages: 67-49.
23. Saeedi Kia, Mohammad Hassan (2014). *Investigating the relationship between managers' self-esteem and job satisfaction of Hormozgan Court of Audit staff*. *International Conference on Management and Economics in the 21st Century*, March 2016.

Management, Accounting and Social Sciences, 2014.

40. Razmjoo, Mojtaba (2016). Investigating the relative contribution of employees' self-esteem in explaining changes in organizational effectiveness and their prioritization. *Quarterly Journal of Management and Accounting Studies*, Volume 3, Number 1, Spring 2017. Pages: 155-147.

family and self-esteem in university students. Department of Sociology, Fumam University.

34. Beltrán-Martín, L. & Bou-Llusar, J. C. (2018). Examining the intermediate role of employee abilities, motivation and opportunities to participate in the relationship between HR bundles and employee performance, *BRQ Business Research Quarterly*, Volume 21, Issue 2, 2018, Pages 99-110.

35. Figurska, I. (2017). Dignity management as a new approach to human resources management., *Human Resources Management & Ergonomics*, Vol. 5, No. 2. Pp: 23-37.s

36. Antonova, E. (2016). Occupational stress, job satisfaction, and employee loyalty in hospitality industry: a comparative case study of two hotels in Russia., Master Thesis submitted in fulfillment of the Degree Master of Science in International Tourism, Submitted to Dr. Florian Aubke, 1111525 Vienna, 8th of June, 2016.

37. Karimi Shahabi, Assadollah., Memarzadeh, Gholamreza., Alvani, Seyed Mehdi and Mahmoud, director. (2015). Designing the productivity model of Iranian government organizations. *Productivity Management*, Volume 10, Number 37, Summer 2016. Pages: 27-7.

38. Abbasi, Alireza (2013). Improving human resource productivity based on the ACHIEVE model: by examining the role and impact of organizational self-esteem. *First International Conference on Management Tools and Techniques*, 2014.

39. Shekarloo, Hamed., Mahmoudifar, Yousef., Abdullahpour, Mohammad and Sheikh Sharafi, Ismail. (2014). The relationship between management based on human dignity and human capital productivity in West Azerbaijan Telecommunication Company. *First International Conference on Economics*,