


## طراحی و تبیین الگوی کیفی کرامت سرمایه‌های انسانی در سازمان با رویکرد اسلامی

مهرداد دیهیم‌پور / دکترای مدیریت دولتی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی

deyhim1357@gmail.com

 orcid.org/0000-0001-5841-6429



<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>

دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۰۱ - پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۰۲

### چکیده

یکی از مفاهیم اثرگذار در حوزه منابع (سرمایه‌های) انسانی با توجه به نقش بی‌بدیل سرمایه‌های انسانی، مفهوم «کرامت» انسانی و احترام به کارکنان است. این موضوع با توجه به جامع و کامل بودن دین مبین اسلام و با اتکا به آموزه‌ها و سیره عملی معصومان علیهم‌السلام اهمیت روزافزون پیدا نموده است. از این رو، هدف اصلی این پژوهش طراحی و تبیین الگوی کرامت منابع (سرمایه‌های) انسانی با رویکرد اسلامی بوده که با استفاده از رویکرد مبتنی بر «تحلیل مضمون» به صورت کیفی اجرا شده است. برای گردآوری اطلاعات از متون اسلامی استفاده و تجزیه و تحلیل اطلاعات به روش «رمزگذاری» و با استفاده از نرم‌افزار «Maxqda10» و الگوی پارادایمی انجام گرفته است. نتایج داده‌های به دست آمده از رمزگذاری متون اسلامی مرتبط طی فرایند رمزگذاری باز، محوری و انتخابی، به ارائه یک الگوی کیفی در حوزه کرامت انسانی منجر شد. الگوی ارائه شده در این پژوهش ۷ مقوله اساسی (قانونمندی، شایسته‌سالاری، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، عدالت‌ورزی، مشارکت کارکنان، اعتمادسازی، و جبران خدمت) و ۲۲ مقوله فرعی در خصوص کرامت انسانی را نشان می‌دهد.

**کلیدواژه‌ها:** کرامت انسانی، سرمایه‌های انسانی، رویکرد اسلامی.

عصر حاضر، عصر نقش‌آفرینی و یکه‌تازی سازمان‌های گوناگون در ابعاد متفاوت زندگی بشر است. بسیاری از فعالیت‌های اساسی زندگی افراد در موجودیت این پدیده تجلی می‌یابد و عملاً حذف این نهادها امکان‌پذیر نیست و تبعات منفی به دنبال دارد (دی‌هیم‌پور و همکاران، ۱۳۹۷). با توجه به تغییرات و تحولات شگرف و شتابان عرصه‌های گوناگون در محیط پیرامون سازمان‌ها، عدم همراهی و همگامی با این تغییرات، به خرد شدن سازمان‌ها زیر چرخ عظیم تغییرات منجر خواهد شد (گوهری‌فر و همکاران ۱۳۹۴).

یکی از عناصر تأثیرگذار در همراهی با تغییرات، نیروی انسانی سازمان‌هاست که به اذعان همه اندیشمندان، در جایگاه اصلی‌ترین دارایی (سرمایه) راهبردی هر سازمان (چو و لوییس، ۲۰۱۲؛ نیشتر و رالستون، ۲۰۱۳)، منبع کمیاب و بی‌جان‌شین، توانمند، تولیدکننده ارزش اقتصادی و مزیت رقابتی (دی‌هیم‌پور و دولتی، ۱۳۹۶)، گشاینده تنگناهای سازمانی و ستون فقرات سازمان (ظهور پرونده و شکرالهی، ۱۳۹۶) نقش پررنگی در این همراهی ایفا می‌کند. بنابراین وجود کارکنان شایسته، متعهد و بانگیزه کلید اصلی موفقیت سازمان‌ها در حرکت به سمت توسعه و پیشرفت در عصر پرقابلیت حاضر محسوب می‌شود، به گونه‌ای که از این منابع به‌مثابه سرمایه‌های انسانی یاد می‌گردد.

همچنین جوامع بشری دریافته‌اند که فقط با قوانین و مقررات نمی‌توان جامعه یا در مقیاس کوچک‌تر سازمان را اداره نمود، بلکه به ابزار دیگری هم نیاز است که از آن به‌عنوان «کرامت انسانی» نام می‌برند (فلسفی و همکاران، ۱۳۹۹). این در حالی است که امروزه یکی از معضلات و مشکلات اساسی سازمان‌ها عدم حفظ حرمت و کرامت منابع انسانی است. تدوین منشورهای بین‌المللی حقوق بشری، همگی مبین به رسمیت شناختن کرامت ذاتی انسان است و قصدشان زندگی آحاد بشر در کنار یکدیگر براساس صلح، عدالت و آزادی است (دانلی، ۲۰۱۵).

«کرامت انسانی» موضوعی است که در تمام ادیان و مکاتب گوناگون بدان پرداخته شده و با وجود این تأکیدها، توافق چندانی در تعریف این پدیده وجود ندارد (بارکلی، ۲۰۱۶). «کرامت» احساس فرد از داشتن شأن، احترام و شیوه‌های حفظ شرافت (تداوم فردی، حفظ نقش اجتماعی، غرور و امیدواری) و جنبه‌های گوناگون، مانند پذیرفته شدن در جامعه و حمایت اجتماعی است (گراسی و همکاران، ۲۰۱۷). «کرامت» مفهومی انتزاعی است که براساس عدالت تعریف می‌شود و باعث ایجاد رفاه بر پایه ارزش‌های انسانی، اخلاقی و عقلانیت می‌گردد که برای رسیدن به آن باید شیوه‌های جدیدی از زندگی را جست‌وجو و کشف کرد (پیرلس و مارتین، ۲۰۱۷).

وجود کرامت سازمانی در بلندمدت موجب افزایش سطح رضایتمندی، جو مطلوب مبتنی بر احترام متقابل، ادراک مثبت درباره منصفانه بودن نظام پاداش (یزدان‌شناس و آقایی، ۱۳۹۸)، بهبود بهره‌وری، پویایی و ارتباطات سازمانی، ارتقای خلاقیت و نوآوری، وفاداری کارکنان، ممانعت از فساد و سوءاستفاده از قدرت می‌گردد

(فتحی لیواری و همکاران، ۱۳۹۷). نبود کرامت انسانی تبعاتی همانند افزایش غیبت، فساد اداری، نارضایتی شغلی، اتلاف منابع، آزار در محل کار، برهم ریختن نظم و فضای محیط کار، بدرفتاری کارکنان، انحراف سازمان از مسیر هدف، بر هم خوردن فضای کار و تخریب فرهنگ‌سازمانی به دنبال دارد (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۹۳).

کرامت موهبتی است که از منظر قرآن مجید در بین مخلوقات تنها مختص آدمی است و هیچ موجود زمینی دیگری به این شرافت توصیف نشده است (اسراء: ۷۰؛ لقمان: ۲۰؛ حجرات: ۱۳؛ اعراف: ۱۷۹؛ انفال: ۲۲). علاوه بر قرآن مجید، در آموزه‌های دینی و سیره عملی معصومان علیهم‌السلام نیز بر کرامت انسان تأکید شده است.

برای مثال، امیرمؤمنان علی علیه‌السلام در نامه ۵۳ **نهج‌البلاغه** در برقراری، حفظ و توسعه روابط اجتماعی، انسانیت را توصیه کرده‌اند. از سوی دیگر، در بند ۶ اصل دوم قانون اساسی، کرامت انسانی جزو مبانی اعتقادی نظام جمهوری اسلامی ایران بوده و هم‌تراز برخی اصول اعتقادی همچون توحید، نبوت و معاد مطرح گردیده است (حبیب‌زاده و رحیمی‌نژاد، ۱۳۸۶).

علاوه بر این، معمار کبیر انقلاب اسلامی ایران، امام خمینی علیه‌السلام در بیانیه هشت ماده‌ای خود، حفظ منزلت و کرامت انسان در حوزه‌های حساس امنیت، اجرای عدالت، ممنوعیت اعمال غیرانسانی، جلوگیری از خودسری‌ها، تجسس نکردن در حوزه فردی افراد، چشم‌پوشی از خطاهای شخصی و خصوصی که آثار حقوقی ندارد، آرامش و امنیت قضایی، و ممنوعیت از اهانت به انسان را ابلاغ نمود.

همچنین در «طرح تحول نظام اداری کشور» (ابلاغ اردیبهشت‌ماه ۱۳۸۹)، سیاست‌های کلی نظام اداری کشور در ۲۶ بند توسط مقام معظم رهبری به مسئولان نظام ابلاغ گردید که در بند اول آن به نهادینه‌سازی فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی و کرامت انسانی و ارج نهادن به سرمایه‌های انسانی و اجتماعی اشاره گردیده است (معمارزاده و همکاران، ۱۳۹۵).

کرامت انسانی شبیه یک سپر حفاظتی، دارای ارزش انسانی و الهی والایی است. توجه به این سپر حفاظتی از بزرگ‌ترین و سنگین‌ترین مسئولیت‌های جوامع اسلامی به‌شمار می‌آید. کرامت انسانی نقش حیاتی در حفظ نظم اجتماعی ایفا می‌نماید. جامعه بشری نیازمند نظم است که برای حفظ روابط افراد و هدایت آنها برای رسیدن به کمال، ضروری است. یکی از راه‌های انجام تحقق آن، تقویت کرامت افراد و شناخت ارزش‌های ایشان است. جوامع اسلامی در سطوح گوناگون، با چالش‌های متعددی مواجهند و بسیاری از روش‌های مرسوم و متداول در مدیریت کشورهای غربی به سبب انطباق نداشتن با مبانی فقهی اسلام، فاقد وجهت لازم برای اجراست.

با نظر به این نکته که دین مبین اسلام دینی کامل و جامع است که می‌تواند پاسخگوی نیازهای فردی و اجتماعی انسان‌ها باشد، از این‌رو، معقول است که انتظار داشته باشیم در خصوص شیوه کرامت انسانی افراد در بلاد اسلامی، دیدگاه خاصی را بتوان از آموزه‌های اسلامی استنباط نمود. یکی از راه‌هایی که خداوند متعال در قرآن به مسلمانان پیشنهاد می‌نماید پیروی از سیره و سنت پیامبر صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم و سایر معصومان علیهم‌السلام است (احزاب: ۲۱).

بدین‌روی نگارنده در پی ارائه‌الگوی کرامت منابع (سرمایه‌های) انسانی در سازمان با رویکرد اسلامی است. به عبارت دیگر، درصدد طراحی الگویی به همین منظور با پاسخ‌گویی به سؤال ذیل است:  
مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی کرامت منابع (سرمایه‌های) انسانی سازمان با رویکرد اسلامی کدام است؟

## کرامت انسانی

در *لغتنامه آکسفورد* (۱۹۶۶) واژه «کرامت» از «Dignity» و از واژه لاتین «Dignitas» گرفته شده و دارای معنای شرافت، حیثیت، افتخار و استحقاق احترام است (آکسفورد، ۱۹۶۶).

در ادبیات فارسی «کرامت انسانی» به معنای ارزش، حرمت، بزرگواری، عزت، شرافت، انسانیت، شأن، مقام، موقعیت، درجه، رتبه، جایگاه، منزلت، احسان و بخشش، نزهت از فرومایگی و پاک بودن از آلودگی‌ها، جوانمردی و سخاوت تعریف شده است (دهخدا، ۱۳۷۳، ص ۱۶۰۷۰).

مفهوم «کرامت» دارای تعاریف متعددی است و همانند بسیاری از مفاهیم دیگر توافقی در خصوص تعریف واحد آن وجود ندارد (یدالله‌پور، ۱۳۹۱، ص ۳۹). اندیشمندان اسلامی در تعریف لغوی «کرامت» اعتقاد دارند که کرامت در مقابل پستی و خواری قرار می‌گیرد؛ همان‌گونه که عزت در مقابل ذلت، و بزرگی در مقابل خردی. *آیت‌الله جوادی آملی* در بیان معنای «کرامت» می‌نویسد: «کرامت همان نزهت از پستی و فرومایگی است» (جوادی آملی، ۱۳۸۶، ج ۵، ص ۲۱).

ایشان اعتقاد دارد که برای بیان معنای «کرامت» باید از چندین لفظ استفاده نمود. اگر انسان به مقامی برسد که در برابر خدا عبودیت محض پیدا کند و حاضر نباشد در مقابل غیرخدا سر بر زمین بساید، می‌توان گفت: به مقام «کرامت» رسیده است؛ یعنی انسان هرچه به عبودیت محض نزدیک‌تر شود به همان مقدار از حقارت رهایی پیدا می‌کند و به کرامت می‌رسد (جوادی آملی، ۱۳۸۲، ص ۲۰۴).

«کرامت» واژه‌ای عربی است و معادل دقیق فارسی ندارد. ریشه «کرم» و مشتقات آن در قرآن با صیغه‌های متفاوت ۴۶ بار (۱۳ آیه مدنی و ۳۳ آیه مکی) در وصف خالق و توصیف مخلوق به کار برده شده است. برای نمونه در وصف پروردگار (علق: ۳)، توصیف فرشتگان (حاقه: ۴۰)، توصیف قرآن (واقع: ۷)، توصیف نعمت‌های الهی (اسراء: ۲۶)، توصیف و تکریم انسان (اسراء: ۷۰) آمده است.

در منابع اسلامی نیز به این واژه اشاره شده است. برای مثال در *نهج‌البلاغه* این واژه ۸۰ بار در سخنان امیرمؤمنان علی علیه السلام به کار رفته است (افضلی، ۱۳۸۹).

در منابع اسلامی، بر کرامت انسانی با صراحت بیشتری تأکید شده است، به‌گونه‌ای که همه افراد انسانی باید دارای حق کرامت باشند و کرامت را برای همدیگر به‌عنوان حق بشناسند و خود را در برابر آن حق، مکلف ببینند (اسراء: ۷۰؛ جعفری، ۱۳۷۰).

پیامبر اکرم ﷺ اساس رشد و اصلاح امت را بر پرورش و ایجاد کرامت و عزت نفس می‌داند و همواره کرامت در نگاه، رفتار، گفتار و در برخوردهای ایشان، به‌وضوح مشهود بود (صالحی و عباسی، ۱۳۹۰).

امیرمؤمنان علیؑ در خطبه ۱۴ *نهج البلاغه* خطاب به امام حسنؑ می‌فرماید: «نفس خویش را از هر پستی، بزرگ و برتر بدار. آنچه از نفس خود بیازی عوض ندارد». نفس خود (یعنی انسانیت خود) را نیاز که این عطیه بالارزش را که مافوق هر ارزشی است، نباید از کف داد که بعد از آن، به سوگ نشستن را اثری نباشد. انسان از دیدگاه اسلام شخصیت و کرامتی دارد که او را در رفیع‌ترین منزلت در میان پدیده‌های هستی قرار می‌دهد؛ زیرا خداوند در قرآن فرموده است: ما فرزندان آدم را گرامی داشتیم و آنها را در خشکی و دریا حمل کردیم و از انواع روزی‌های پاکیزه به آنان عطا نمودیم و آنها را بر بسیاری از موجوداتی که خلق کردیم برتری بخشیدیم (اسراء: ۷۰).

از دیدگاه اسلام انسان دارای دو نوع کرامت است: ذاتی و اکتسابی. در کرامت ذاتی به‌طور تکوینی، قابلیت و توانایی‌های خاصی به انسان داده شده و برای کسب آنها تلاشی نکرده است. لیکن مقصود از کرامت اکتسابی، دستیابی به کمالاتی است که انسان در پرتو تقوا، ایمان و عمل صالح خود به‌دست می‌آورد (صادق‌پور، ۱۳۸۶).

علمای اسلامی نیز در خصوص کرامت دیدگاهی دارند که در اینجا به تعدادی از آنان اشاره می‌گردد: از دیدگاه امام خمینیؑ کرامت ذاتی بخشی از کرامت اکتسابی است. کرامت ذاتی اصولی را برای انسان اثبات می‌کند، اما حدود و شرایط آن بر عهده شرع و قانون الهی است. ایشان اعتقاد دارد که کرامت اکتسابی تعیین‌کننده است؛ یعنی اگرچه انسان از بدو تولد دارای کرامت فطری است، اما به‌واسطه قوه اختیاری که دارد، می‌تواند این کرامت را از خودش سلب و یا آن را تقویت کند (رجبی، ۱۳۸۰، ص ۱۹).

علامه طباطبائی درباره کرامت انسان معتقد است: مقصود از «کرامت» اختصاص دادن به عنایت و شرافت دادن به ویژگی‌ای است که در دیگران نباشد و با همین ویژگی است که معنای «تکریم» با «تفضیل» فرق پیدا می‌کند. چون تکریم معنایی است نفسی و در تکریم کاری به غیر نیست، بلکه تنها شخص مورد تکریم است که دارای شرافتی و کرامتی بشود، برخلاف تفضیل که منظور این است که شخص مورد تفضیل از دیگران برتری یابد، درحالی‌که او با دیگران در اصل آن عطیه شرکت دارد (طباطبائی، ۱۳۶۳، ج ۱۳، ص ۲۱۴).

*آیت‌الله جوادی آملی* معتقد است: کرامت انسانی جزو اعتباریات نیست، بلکه واقعیتی است همانند کریم بودن فرشتگان و قرآن، و تمام اینها مظاهر کرامت خداوند هستند. هنگامی که بپذیریم انسان گوهری کریم و ارزشمند است، خواه‌ناخواه بر این باور خواهیم بود که نه تنها آزادی، امنیت و مانند آن حق اویند، بلکه باید به گونه‌هایی تفسیر و تنظیم شوند که با کرامت وی سازگار باشند (جوادی آملی، ۱۳۷۵، ص ۱۶۳).

پژوهشگران حوزه علوم دینی و مدیریت اسلامی در زمینه «حکمرانی خوب» و انطباق در آموزه‌های دینی، مطالعاتی انجام داده‌اند که در اینجا به تعدادی از آنان اشاره می‌گردد:

فلسفی و دیگران (۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان «ارائه الگوی کرامت انسانی کارکنان در سازمان‌های دولتی ایران» ابعاد جسمی، ذهنی و روانی، عملکردی، رفتاری کرامت انسانی را به همراه مؤلفه‌های مربوطه احصا نموده‌اند.

توکلی (۱۳۹۸) در تحقیقی با عنوان «طراحی و تبیین الگوی مفهومی کرامت انسانی از منظر آموزه‌های دینی با تأکید بر فرهنگ رضوی» نتیجه گرفته که ابعاد یکپارچه‌کننده مبانی اعتقادی (خلیفه‌اللهی، حامل اسماء الهی، روح الهی، امانتداری الهی، هدایت الهی، اشرف مخلوقات و عبدالهی)، مبانی معرفتی (عقلانیت، کسب دانش و درک و فهم) و مبانی ارزشی (تقوا، عدالت، آزادی، رعایت قانون، عزتمندی، صبر و استقامت، احسان، احترام، محبت، گذشت و ایثار، صداقت و دوستی) از ابعاد کرامت انسانی به‌شمار می‌روند.

میراحمدی و کمال‌گوگی (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان «تحلیل مفهوم کرامت انسانی در اندیشه سیاسی شیعه از منظر امام خمینی» نتیجه گرفته‌اند: احساس امنیت، اجرای عدالت، ممنوعیت اعمال غیرانسانی، جلوگیری از خودسری‌ها، عدم تجسس در حوزه فردی افراد، چشم‌پوشی از خطاهای شخصی و خصوصی، آرامش و امنیت قضایی، و ممنوعیت اهانت به انسان از مبانی کرامت انسانی اندیشه امام خمینی است.

میرسیاسی و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیقی با عنوان «الگوی ارزشی سازمان‌های دولتی ایران» نتیجه گرفته‌اند: ارباب رجوع محوری، عدالت‌محوری، قانون‌مداری و پاسخ‌گویی از ابعاد کرامت انسانی در سازمان‌های دولتی است.

پورسعید و زایرکعبه (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه کرامت انسانی و فرهنگ سازمانی» نتیجه گرفته‌اند: ابعاد کرامت انسانی در مدیریت (خودسازی و دیگرسازی) و پیامدهای حاصل از کرامت انسانی (جلب اعتماد و شکوفایی رفاه و کارایی) بر فرهنگ سازمانی تأثیر می‌گذارد.

نژاد سلیم (۱۳۸۷) در تحقیقی با عنوان *کرامت انسانی و سازمان* نتیجه گرفته است: ابعاد الگوی کرامت انسانی مشتمل بر متغیرهای عامل ذهنی و روانی، عامل رفتاری، عامل عملکردی و عامل جسمی است.

غفارزاده (۱۳۸۶) در تحقیقی با عنوان «کرامت انسانی در افق قرآن» به این نتیجه رسیده است: عوامل نقص و ارتقای کرامت تشریحی انسان به دو دسته تقسیم می‌گردد: عوامل نقص کرامت ذاتی انسان‌ها (حیله‌گری، ستمگری، شتاب‌گری، دنیاپرستی، ضعیف بودن، حریص بودن، تابع هوا و هوس بودن، طغیانگری، بخل، ناسپاسی، مأیوس شدن، گریز از ضرر) و عوامل ارتقای کرامت تشریحی انسان‌ها (حق حیات، استحقاق احسان، نیک سخن گفتن، احترام به والدین، رفتار عادلانه و رعایت کرامت مخالفان).

علیخانی (۱۳۸۵) در تحقیقی با عنوان «کرامات انسانی و خشونت در اسلام» به این نتیجه رسیده است: مؤلفه‌های کرامت انسانی، و قوف بر کرامت انسانی، آموزش، آزادی، عدالت، احترام، رفاه، بعد الهی انسان، فهم و ادراک، وحدت جوهری بشری و تعالی روحی و معنوی انسان در تحقق کرامت نقش دارد.

طاهری (۱۳۸۴) در تحقیقی با عنوان «آسیب‌شناسی شخصیت و کرامت انسان» به بررسی اسباب و زمینه‌های کرامت انسانی از دیدگاه نهج‌البلاغه پرداخته و نتیجه گرفته است: اسباب و زمینه‌های خداباوری، خودباوری، هدایت‌پذیری، مسئولیت‌پذیری، معرفت و عبادت و بندگی می‌تواند در تحقق کرامت انسانی نقش داشته باشد.

### روش‌شناسی پژوهش

امروزه استفاده از روش‌های تحقیق کیفی به علت شناسایی مسائل و مشکلات نظام‌های اجتماعی - رفتاری به‌طور اعم و مشکلات سازمان‌های دولتی به‌طور اخص، اجتناب‌ناپذیر است. به سبب ماهیت پیچیده سازمان‌ها نمی‌توان از روش‌های کمی به شناخت کافی نسبت به موقعیت‌های معین دست یافت و از این‌رو، استفاده از روش‌های کیفی ضرورت پیدا می‌کند (سرلک و نورایی، ۱۳۹۵).

پژوهش حاضر مطالعه‌ای کیفی و از حیث بعد محیط، از نوع میدانی و از نظر هدف کاربردی است؛ بدین صورت که مبتنی بر روش تحلیل مضمون و با به‌کارگیری آموزه‌های دینی و اسلامی انجام شده است. «تحلیل مضمون» روشی برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده‌های متنی است که داده‌های پراکنده و متنوع را به داده‌هایی غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند (براون و کلارک، ۲۰۰۶). به‌طور کلی «تحلیل مضمون» روشی است برای مشاهده متن، برداشت و درک مناسب از اطلاعات به‌ظاهر نامرتب، تحلیل اطلاعات، مشاهده نظام‌مند شخص، تعامل گروه، موقعیت، سازمان و یا فرهنگ.

بنابراین در تحلیل مضمون، همه منابع و داده‌ها بررسی و مضامین کل داده‌ها تحلیل و تفسیر شد. متون و منابع اسلامی ترجمه گردید و مرتبط با موضوع، توسط محقق مرور و تحلیل شد. در مطالعه پیش‌رو تحلیل داده‌های کیفی در سه مرحله رمزگذاری گردیده است:

الف. رمزگذاری باز: در این شیوه، مفاهیم از عمق داده‌ها به سطح آورده می‌شود و همچنین تحلیلگر به نحوه شکل‌دهی مقوله‌ها و ویژگی‌های آنها می‌پردازد (اشتراوس و کوربین، ۱۳۸۷، ص ۲۲). در این پژوهش اطلاعات به‌دست‌آمده طی فرایند تحلیل و مذاقه در متون اسلامی ثبت گردید.

ب. رمزگذاری محوری: در این شیوه فرایند محوری تبدیل مفاهیم به مؤلفه‌هاست. برای این کار نظریه‌پرداز مجموعه مفاهیم مرحله رمزگذاری باز را به‌عنوان مقوله انتخاب می‌کند و طی فرایندی سایر مفاهیم هم‌معنا را به آن مرتبط می‌سازد (همان).

ج. رمزگذاری انتخابی: این مرحله از رمزگذاری فرایند یکپارچه‌سازی و بهبود مقوله‌ها برای شکل‌گیری نظریه است (همان) که براساس نتایج دو مرحله قبلی رمزگذاری که به‌مثابه مراحل مقدماتی و زمینه‌ساز برای نظریه‌پردازی است، مقوله‌ها و روابط مقدماتی را به‌عنوان سازه‌ها و اصول نظریه در اختیار می‌گذارد، به تولید نظریه می‌پردازد و مقوله محوری را به شکلی نظام‌مند به دیگر مقوله‌ها ربط داده، آن روابط را در چارچوب یک روایت روشن می‌سازد. همچنین مقوله‌هایی را که نیازمند بهبود و توسعه بیشتری هستند اصلاح می‌کند.

جدول ۱: رمزگذاری متون و منابع اسلامی

مضمین کلان (بعد)	مضمین یکپارچه کنند ه (مؤلفه)	متن	منبع
فقه‌مندی	ممانعت از رانت‌خواری	امیرمؤمنان <small>علیه السلام</small> می‌فرمایند: «ای کوفیان، با این جامه‌های مندرس به سرزمین شما آمدم و بار و بنه‌ام همین است که می‌بینید. اکنون اگر از دیار شما با چیزی جز آنچه با آن آمده بودم بیرون روم از خیانت‌کاران خواهم بود».	ابن شهر آشوب، ۱۳۷۶
		عباس عموی پیامبر که مردی عاقل‌مند بود، سهم بیشتری از زکات درخواست کرد و گفت: یا رسول‌الله، مرا در اعطای اموال ترجیح ده! رسول خدا <small>صلی الله علیه و آله</small> با تبسم فرمودند: «من چنین دستوری ندارم».	حکیمی و همکاران، ۱۳۹۷
		امیرمؤمنان <small>علیه السلام</small> می‌فرمایند: «زمامدار امور مردم ملاحظه هیچ‌کس را نکنند و نگذارد اطرافیان‌ش دست‌تطاول به حریم مردم و اموال عمومی بکشایند و به‌واسطه انتساب به او، به چیزی برسند. باز شدن درهای سوءاستفاده برای وابستگان مسئولان، نه‌تنه برای خود آنان تباهی می‌آورد، بلکه جامعه را به بی‌انصافی و بی‌عدالتی و تباهی می‌کشاند».	فضل‌الله، ۱۴۰۴
		زمانی که یکی از خویشاوندان امیرمؤمنان <small>علیه السلام</small> که کارگزار آن حضرت بود، در امانت خیانت کرد. امام به او نوشتند: «از خدا بترس و اموال این مردم را به سویشان بازگردان، وگرنه با این شمشیری که هر کس را با آن نواختم به دوزخ رفت، تو را خواهم زد! و به خدا سوگند، اگر حسن و حسین این کار را کرده بودند هیچ پشتیبانی از من نداشتند تا حق را از آنان بازگیرم».	نهج‌البلاغه، ۱۳۷۹، نامه ۴۱
حقوق و دستمزد	حقوق و دستمزد	«ای مردم، ما شما را از مرد و زنی آفریدیم و شما را ملت ملت و قبیله قبیله گردانیدیم تا با یکدیگر شناسایی متقابل حاصل کنید. در حقیقت ارجمندترین شما نزد خدا پرهیزگارترین شماست. بی‌تردید، خداوند دانای آگاه است».	حجرات: ۱۳
		پیامبر اکرم <small>صلی الله علیه و آله</small> فرمودند: «ای مردم، به‌درستی که پروردگار شما یکی است و پدر شما یکی است. پس فضیلتی ندارد عرب بر عجم و عجم بر عرب و احمر بر اسود و اسود بر احمر، مگر به سبب تقوا و پرهیزگاری».	کراچکی، ۱۳۹۰
		امیرمؤمنان علی <small>علیه السلام</small> به زمامداران و دولتمردان دستور می‌دهند که همه را در برابر حق یکسان ببینند.	نهج‌البلاغه، ۱۳۷۹، نامه ۵۹
حقوق و دستمزد	رعایت قانون	پیامبر اکرم <small>صلی الله علیه و آله</small> اجرای قوانین جزایی و کیفری اسلام (حدود) را بر متجاوزان به حریم قانون، بهتر از شصت سال عبادت، و نیز برتر از بارش چهل شب باران بر زمین می‌دانستند.	ابن‌شعبه حرانی، ۱۳۸۰
		پیامبر اکرم <small>صلی الله علیه و آله</small> از شفاعت کردن در برداشتن حدود الهی (قوانین جزایی و کیفری اسلام) به‌شدت نهی می‌کردند و این کار را موجب عذاب و عقاب خداوند در جهان آخرت می‌دانستند.	کلینی، ۱۳۶۵
		پیامبر اکرم <small>صلی الله علیه و آله</small> می‌فرمایند: پرهیزگارترین مردم کسی است که حق را بگوید، چه به نفع وی باشد و چه به ضرر وی.	صدوق، ۱۳۷۶
حقوق و دستمزد	حقوق و دستمزد	امام صادق <small>علیه السلام</small> می‌فرمایند: «یکی از بدترین گناهان، ندادن مزد کارگر است».	مجلسی، ۱۴۰۳
		امام صادق <small>علیه السلام</small> می‌فرمایند: قبل از خشک شدن عرق کارکنان، باید مزدشان پرداخت شود».	حراعلمی، ۱۴۱۲ق، ج ۱۵.
		پیامبر اکرم <small>صلی الله علیه و آله</small> می‌فرمایند: «وقتی یکی از شما کسی را به کاری می‌گمارد، باید مقدار مزدش را به او بگوید».	حراعلمی، ۱۴۱۲ق، ج ۱۵.
حقوق و دستمزد	حقوق و دستمزد	امام صادق <small>علیه السلام</small> می‌فرمایند: «پیامبر اکرم <small>صلی الله علیه و آله</small> از به‌کارگیری اشخاص قبل از معین شدن اجرت آنان نهی فرمودند».	حراعلمی، ۱۴۱۲ق، ج ۱۵



## طراحی و تبیین الگوی کیفی کرامت سرمایه‌های انسانی در سازمان با رویکرد اسلامی ❖ ۸۹

	گناختن	احترام	نبی اکرم ﷺ می‌فرمایند: «انسان‌ها را دوست بدار تا همگان تو را دوست داشته باشند». امام سجادؑ توصیه می‌کنند که باید بین زیردستان به عدل و انصاف رفتار کرد و با آنها مانند پدری مهربان و دلسوز عمل نمود.	کلینی، ۱۳۶۵ حرعاملی، ۱۴۱۲ق، ج ۱۵
	کارکنان را داند.	پایخ نیکی	«آیا جزای نیکی جز نیکی است؟» امام سجادؑ می‌فرمایند: «حق آن کس که به تونیک کرده این است که او را سپاس‌داری و نیکی‌اش را یاد کنی، و اگر توان جبران نیکی او را داری تلافی کن».	الرحمن: ۶۰ ابن‌شعبه حرانی، ۱۳۸۲
	سپاسگزاری از خدمات		امام رضاؑ می‌فرمایند: «هر که سپاس مردم نعمت‌دهنده را نگوید سپاس خدای بزرگ را نگفته است». امام سجادؑ می‌فرمایند: «شکرگزارترین شما در پیشگاه خدا کسی است که از نعمت‌ها و زحمات مردم بیشترین قدردانی را به عمل آورد». امام سجادؑ فرمودند: «قدران‌ترین شما از خدا، قدران‌ترین شما از زحمات مردم است».	حرعاملی، ۱۴۱۲ق، ج ۱۵ کلینی، ۱۳۶۵ کلینی، ۱۳۶۵
	مصوبیت کارکنان و صحت		پیامبر اکرم ﷺ می‌فرمایند: «دو نعمت که مغفول مردم واقع شده امنیت و سلامتی است». امام صادقؑ می‌فرمایند: «سه چیز است که همه مردم به آنها نیاز دارند: امنیت، عدالت و رفاه».	مجلسی، ۱۴۰۳ق مجلسی، ۱۴۰۳ق
	علم و تخصص		«و پیامبرشان به آنان گفت: در حقیقت، خداوند طالوت را بر شما به پادشاهی گماشته است. گفتند: چگونه او را بر ما پادشاهی باشد، با آنکه ما به پادشاهی از وی سزاوارتریم و به او از حیث مال، گشایشی داده نشده است؟ پیامبرشان گفت: در حقیقت، خدا او را بر شما برتری داده و او را در دانش و [انبروی] بدنی بر شما برتری بخشیده است و خداوند پادشاهی خود را به هر کس که بخواهد، می‌دهد و خدا گشایشگر داناست».	بقوه: ۲۴۷
	بصیرت سیاسی		پیامبر اکرم ﷺ می‌فرمایند: «هر کس از میان مسلمانان، کارگزار گردد، درحالی‌که می‌داند دیگری نسبت به او در این کار، اولی و آگاه‌تر به کتاب خدا و سنت رسول اوست، به خدا و پیامبر و تمام مسلمانان خیانت کرده است». امام علیؑ می‌فرمایند: «این پرچم (زامداری و مدیریت جامعه) را جز افراد آگاه و بااستقامت و عالم به جایگاه حق، به دوش نمی‌کشند».	بیهقی، ۴۷۰، ج ۱۰ نهج‌البلاغه، ۱۳۷۹، خ ۱۷۳
	شایسته‌سالاری		امام علیؑ می‌فرمایند: «آفت رهبری و مدیریت، ناتوانی در بینش سیاسی است». امام علیؑ می‌فرمایند: «سیاست نادرست موجب نابودی است». امام علیؑ می‌فرمایند: سیاست نیکو موجب استواری جامعه است. امام علیؑ می‌فرمایند: «زامداری که سیاستش نیکوست، ریاستش پیوسته است».	تمیمی آمدی، ۱۳۶۶ تمیمی آمدی، ۱۳۶۶ تمیمی آمدی، ۱۳۶۶ تمیمی آمدی، ۱۳۶۶
	سمه صبر		«آیا برای تو سینه‌ها را نگشاده‌ایم؟» خداوند به حضرت موسی می‌فرماید: «به سوی فرعون برو که او به سرکشی برخاسته است. (موسی) گفت: پروردگارا، سینه‌ام را گشاده گردان و کارم را برای من آسان‌ساز». امام علیؑ می‌فرمایند: «بردباری و تحمل سختی‌ها ابزار ریاست است».	ان‌شراح: ۱ طه: ۲۴-۲۶ نهج‌البلاغه، ۱۳۷۹، ج ۱۷۶

	انصاف در اجرای تشویق و تنبیه	<p>«و هر کس به سنگینی یک ذره عمل شری کرده باشد آن را خواهد دید».</p> <p>پیامبر اکرم ﷺ می‌فرمایند: «بدترین مردم کسی است که خطای دیگران را نمی‌بخشد و از لغزش آنها نمی‌گذرد».</p> <p>امیرمؤمنان علیؑ می‌فرمایند: «همانا خدای سبحان پاداش را بر طاعت خود، و عقاب را بر نافرمانی خود قرار داده است».</p> <p>پیامبر اکرم ﷺ می‌فرمایند: «اگر خواستی تنبیه کنی به‌اندازه گناهی که کرده است مجازات کن».</p>
عدالت‌ورزی	عدالت‌توزیمی	<p>امیرمؤمنانؑ می‌فرمایند: «سوگند به خدا، برادرم عقیل را دیدم که به‌شدت فقیر شده بود و از من می‌خواست یک صاع از گندم‌ها را به او ببخشم... او اصرار کرد و خواسته خود را تکرار نمود... گمان کرد که من دین خود را به او می‌فروشم».</p> <p>امام صادقؑ می‌فرمایند: «هل اسلام (مسلمانان) فرزندان اسلام‌اند. من همه را در بخشش از بیت‌المال برابر قرار می‌دهم، اگر هر یک فضیلتی و مزیتی دارد، میان خود و خدایش است. من آنان را همچون پسران یک پدر به شما می‌آورم».</p> <p>هنگامی که طلحه و زبیر به خاطر سابقه‌شان در اسلام و قربات با پیامبر ﷺ از امیرمؤمنانؑ خواستار سهم بیشتری از بیت‌المال شدند، حضرت در جواب فرمودند: «در این امور (سابقه در اسلام و قربات با پیامبر) من بر شما مقدم هستم، ولی به خدا سوگند که سهم من با سهم این کارگر، در برخورداری از امکانات عمومی برابر است».</p> <p>امام علیؑ در نامه‌ای به یکی از فرمانداران خود می‌فرمایند: «آگاه باش! حق مسلمانانی که نزد تو هستند با آنانی که نزد من هستند، در تقسیم بیت‌المال مساوی است».</p>
	عدالت اجتماعی	<p>«در حقیقت، خدا به دادگری و نیکوکاری و بخشش به خویشاوندان فرمان می‌دهد و از کار زشت و ناپسند و ستم‌بازی‌ها دارد، به شما اندرز می‌دهد تا پند گیرید».</p> <p>امام علیؑ می‌فرمایند: «خدا را! خدا را! از کبر تعصب‌آمیز و تفاخر جاهلی که آن مرکز پرورش کینه و جایگاه وسوسه‌های شیطان است که ملت‌های پیشین و امت‌های قرون گذشته را فریفته است».</p>
	وفای به عهد	<p>«آنان (مؤمنان) که چون عهد بندند، به عهد خود وفادارند».</p> <p>«ای کسانی که ایمان آورده‌اید، به قراردادهای خود وفا کنید».</p> <p>«همه باید به عهد خود وفا کنید که البته (در قیامت) از عهد و پیمان سؤال خواهد شد».</p> <p>امام علیؑ می‌فرمایند: «دشمنی بزرگ نزد خدا آن است که بگویند و عمل نکنند».</p> <p>«ای کسانی که ایمان آورده‌اید، از بسیاری از گمان‌ها بپرهیزید که برخی از گمان‌ها گناه است، و جاسوسی مکنید، و بعضی از شما غیبت بعض دیگر را نکند، آیا کسی از شما دوست دارد که گوشت برادر مرده‌اش را بخورد؟! از آن کراهت دارید [پس] از خدا بترسید که خدا توبه‌پذیر مهربان است».</p> <p>پیامبر اکرم ﷺ می‌فرمایند: «وقتی گمان کردید آن را حقیقت ندانید».</p> <p>امام صادقؑ می‌فرمایند: «مؤمن برادر مؤمن است؛ او را دشنام نمی‌دهد، محروم نمی‌کند و به او بدگمان نمی‌شود».</p>
	مسئولیت‌پذیری اجتماعی	

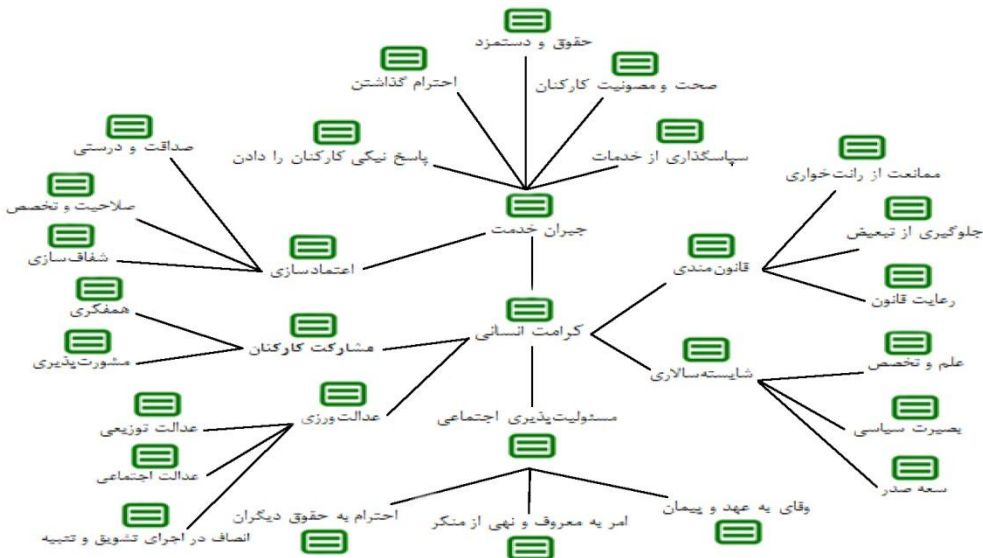
طراحی و تبیین الگوی کیفی کرامت سرمایه‌های انسانی در سازمان با رویکرد اسلامی ❖ ۹۱

آل عمران: ۱۱۰	«شما بهترین امتی هستید که برای مردم پدیدار شده‌اید؛ به کار پسندیده فرمان می‌دهید و از کار ناپسند بازمی‌دارید».	و نهج از منکر امربه معروف	
آل عمران: ۱۰۴	«باید از میان شما، گروهی [مردم را] به نیکی دعوت کنند و به کار شایسته وادارند و از زشتی بازدارند و آنان همان رستگارانند».		
مجلسی، ۱۴۰۳ق	امام صادق <small>علیه السلام</small> می‌فرماید: «کمترین میزان حقوق برادرت بر تو آن است که آنچه را برای خودت دوست می‌داری برای او نیز دوست بگیری، و آنچه را برای خودت نمی‌پسندی برای او نپسندی».	انجام به حقوق دیگران	
کلینی، ۱۳۶۵	امام صادق <small>علیه السلام</small> می‌فرماید: «هر که بر ضرر مؤمن داستانی بگوید و قصدش عیب او و ریختن آبرویش باشد که از چشم مردم بیفتد خداوند او را از دوستی خود به دوستی شیطان براند و شیطان هم او را نپذیرد».		
آل عمران: ۱۵۹	«و در کار [ها] با آنان مشورت کن و چون تصمیم گرفتی بر خدا توکل نما؛ زیرا خداوند توکل‌کنندگان را دوست دارد».		
شوری: ۳۸	«و کسانی که [ندای] پروردگارشان را پاسخ [مثبت] داده، نماز برپا کرده‌اند و کارشان در میانشان مشورت است و از آنچه روزی‌شان داده‌ایم انفاق می‌کنند».		
حر عاملی، ۱۴۱۲ق	پیامبر اکرم <small>صلی الله علیه و آله</small> می‌فرماید: «هیچ همدست و پشتیبانی بهتر از مشورت نیست».	مشورت پذیری	
نهج البلاغه، ۱۳۷۹، حکمت ۱۶۱	امام علی <small>علیه السلام</small> می‌فرماید: «هر که خودرأیی کند هلاک گردد و هر که با مردمان مشورت نماید در عقل آنان شریک شود».		
نهج البلاغه، ۱۳۷۹، حکمت ۱۶۱	امام علی <small>علیه السلام</small> می‌فرماید: «کسی که خودرأی است رأی ندارد».		
ابن شعبه حرانی، ۱۳۸۰	امام صادق <small>علیه السلام</small> می‌فرماید: «کسی که مشورت کند هلاک نمی‌شود».		
صدوق، ۱۳۸۰	پیامبر اکرم <small>صلی الله علیه و آله</small> به امیرمؤمنان <small>علیه السلام</small> توصیه می‌کنند: «ای علی، با ترسو مشورت مکن؛ زیرا راهحل مشکل را بر تو تنگ می‌کند، و با بخیل مشورت مکن؛ زیرا تو را از هدف بازمی‌دارد، و با حریص مشورت مکن؛ زیرا آزمندی را در نظرت زینت می‌دهد».		مشورت با کارکنان
مجلسی، ۱۴۰۳ق	امام صادق <small>علیه السلام</small> می‌فرماید: «با مردان عاقل مشورت کن که جز به نیکی فرمان نمی‌دهند و از مخالفت با ایشان بهره‌زی که مخالفت با پرهیزگار عاقل سبب تباهی دین و دنیا است».	همفکری با اهل بر	
ابن شعبه حرانی، ۱۳۸۰	امام کاظم <small>علیه السلام</small> می‌فرماید: «ای هشام، همنشینی با دینداران شرف دنیا و آخرت است و مشورت کردن با عاقل ناصح، برکت است و برکت و رشد و توفیقی است از خدا. پس چون عاقل ناصح به تو رأیی اظهار کند از خلاف کردن آن بهره‌زی که سبب تباهی و هلاکت است».		
مجلسی، ۱۴۰۳ق	امام صادق <small>علیه السلام</small> از پیامبر اکرم <small>صلی الله علیه و آله</small> نقل می‌کنند: «نظر خواستن از عاقل نیکخواه مبارک است و رشد و توفیقی است از خدای بزرگ. پس چون ناصح عاقل نظری داد مخالف آن عمل مکن که موجب هلاکت است».		

تیمی آمدی، ۱۳۶۶	امام علی <small>علیه السلام</small> می‌فرمایند: «قابل‌اعتمادترین مردم نزد تو باید راستگوترین آنها باشد».	صداقت و راستی	اعتمادسازی
تیمی آمدی، ۱۳۶۶	امیرمؤمنان <small>علیه السلام</small> می‌فرمایند: «راستگو به سبب راستگویی خود، سه چیز به دست می‌آورد: نیکویی اعتماد به او، دوستی نسبت به او، و ترس داشتن از او».		
نهج‌البلاغه، ۱۳۷۹، خطبه ۱۷۵	امیرمؤمنان علی <small>علیه السلام</small> می‌فرمایند: «ای مردم! به خدا سوگند، من شما را به هیچ طاعتی وادار نمی‌کنم، مگر اینکه پیش از شما خودم به آن عمل کرده باشم، و شما را از هیچ معصیتی نهی نمی‌کنم، مگر اینکه خودم پیش از شما از آن کناره‌گیری کنم. افرادی که صلاحیت لازم (دانش، تخصص، مهارت و توانایی) داشته باشند مورد اعتماد دیگران قرار می‌گیرند».		
یوسف: ۵۵	«مرا بر خزانه‌های این سرزمین بگمار که من نگهبانی دانا هستم».	صلاحیت و تخصص	
حکیمی و همکاران، ۱۳۸۰	امام صادق <small>علیه السلام</small> می‌فرمایند: «فرقی نمی‌کند به خائن اعتماد کنیم یا به کسی که کار را ضایع و تباه می‌کند».		
قصص: ۲۶	«یکی از آن دو [دختر] گفت: «ای پدر، او را استخدام کن؛ زیرا بهترین کسی است که استخدام می‌کنی؛ هم نیرومند [و هم] درخور اعتماد است».		
نهج‌البلاغه، ۱۳۷۹، نامه ۵۳	امام علی <small>علیه السلام</small> می‌فرمایند: «هرگاه رعیت بر تو بدگمان شد، عذر خویش را آشکارا با آنان در میان بگذار و با این کار از بدگمانی نجاتشان ده».	شفاف‌سازی	
نهج‌البلاغه، ۱۳۷۹، نامه ۵۳	امام علی <small>علیه السلام</small> می‌فرمایند: «دوست از آن نظر دوست نامیده شده که درباره خودت و عیب‌هایت به تو راست می‌گوید. پس هر کس با تو چنین رفتار کرد به او اعتماد کن؛ زیرا او حقیقتاً دوست توست».		
تیمی آمدی، ۱۳۶۶	امام علی <small>علیه السلام</small> می‌فرمایند: «کسی تو را به درستی دوست دارد که تملق تو را نگوید».		

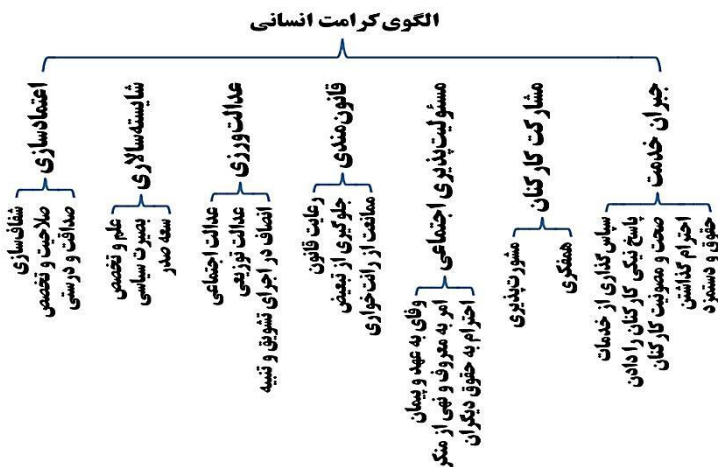
بعد از مقوله‌بندی و رمزگذاری، کار سامان‌دهی، دسته‌بندی و بازآفرینی بندهای حاصل از متون پیاده‌شده در محیط نرم‌افزار انجام گرفت و داده‌ها مرتب‌سازی و مقوله‌بندی شد و برای تفسیر نهایی آماده گردید. سپس با مقایسه رمزها، داده‌هایی که تشابه و قرابت مفهومی و مضمونی بیشتری داشتند در قالب یک مفهوم تجمیع و در نهایت، مفاهیم مشابه در یک فرایند تکمیلی، مقوله‌های مرتبط با خود را به وجود آوردند. در این مرحله، مقوله‌ها پس از استخراج، نام‌گذاری و با استفاده از رمزگذاری در قالب یک الگو ارائه گردید. با استفاده از رمزگذاری، به‌طور منظم زمینه اصلی با سایر زمینه‌های فرعی ارتباط داده شد و از طریق اعتبار بخشیدن به این روابط، جاهای خالی مقوله‌هایی که نیاز به اصلاح و گسترش داشت، تکمیل و در نهایت، الگو ارائه گردید.

شکل (۱): الگوی اولیه به دست آمده از خروجی نرم افزار MAXQDA



بر اساس سنخیت، ارتباط و تناسبی که اصطلاحات با هم داشتند در قالب هفت بعد (جبران خدمت، قانونمندی، شایسته‌سالاری، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، عدالت‌ورزی، مشارکت کارکنان، اعتمادسازی) و هشت مؤلفه اساسی (حقوق و دستمزد، محبت و مهرورزی، پاسخ‌نیکی کارکنان را دادن، سپاسگذاری از خدمات، صحت و مصونیت کارکنان، جلوگیری از سوءاستفاده دیگران، جلوگیری از تبعیض، اجرای قانون، علم و تخصص، بصیرت سیاسی، سعه صدر، وفای به عهد، امر به معروف و نهی از منکر، احترام به حقوق دیگران، عدالت در برخوردهای اجتماعی، عدالت توزیعی، مشورت با اهل خرد، همفکری، صداقت، صلاحیت، صراحت و شفافیت) شناسایی و طبقه‌بندی گردید.

شکل (۲): الگوی پارادایم رمزگذاری کرامت انسانی



## نتیجه‌گیری و پیشنهاد

پژوهش در حوزه علوم انسانی با هدف دستیابی به سعادت واقعی بشر ضرورتی انکارناپذیر است. در این مسیر استفاده از عقل و آموزه‌های وحیانی و به‌طور خاص مطالعات اسلامی در کنار تجربیات بشر به‌منظور واکاوی مفاهیم کلیدی حوزه علوم انسانی شرط اساسی کارایی این پژوهش است. یکی از شاخصه‌های مهم عصر حاضر تغییرات و تحولات سه‌مگین محیطی است که این موضوع منجر به تحت‌الشعاع قرار دادن کلیه ارکان یک سازمان می‌گردد. در چنین شرایطی، حیات و بقای سازمان‌ها مستلزم اتکا بر ظرفیت‌های سرمایه انسانی‌شان، به‌ویژه در ایجاد خلاقیت و نوآوری در سازمان، بسیار مهم جلوه می‌نماید.

از سوی دیگر، این سرمایه انسانی برای نقش‌آفرینی مؤثر، خواهان دریافت تکریم و احترام مدیریتی مبتنی بر حفظ و تداوم کرامت انسانی در سازمان است. اهمیت این موضوع به حدی است که تمام ادیان الهی به شیوه‌های گوناگون بر آن صحنه گذاشته‌اند. همچنین از دیرباز توجه به ماهیت حکومت‌ها، چگونگی روابط میان مردم و عناصر حکومتی، خصایص کارگزاران حکومت، شیوه و منش صاحب‌منصبان حکومتی نیز مدنظر اندیشمندان بوده است.

با وجود اهمیت و تأکیدات به‌عمل‌آمده، بررسی‌ها نشان می‌دهد کرامت کارکنان در سازمان‌ها بیشتر در حوزه کار و قانون کار مدنظر قرار گرفته و کمتر در حوزه سازمان، به‌ویژه در حوزه دینی به آن توجه شده است. در آموزه‌های دینی و سیره عملی معصومان<sup>علیهم‌السلام</sup>، مفهوم «کرامت انسانی» و مؤلفه‌هایش مکرر بیان گردیده است که باید در بسترهای توحیدی و معنوی تبیین گردد. آیات الهی و احادیث ائمه معصوم<sup>علیهم‌السلام</sup> در کلام‌الله مجید و سایر کتب دینی، مجموعه‌های ارزشمندی است که برای بشریت به میراث مانده است.

با توجه به کامل و جامع بودن دین مبین اسلام برای همه اعصار و زمان‌ها، توجه به مفاهیم آن ضروری است و موجبات افزایش رضایتمندی مردم از زندگی و جامعه خویش را فراهم می‌سازد. هدف اصلی این پژوهش طراحی الگوی کیفی کرامت منابع (سرمایه‌های) انسانی در سازمان با رویکرد اسلامی است. بدین منظور با استفاده از روش «پژوهش کیفی» و راهبرد «داده‌بنیاد» در پی دستیابی به این هدف است. اطلاعات به‌دست‌آمده با کمک سه نوع رمزگذاری باز، انتخابی و محوری، دسته‌بندی و در نهایت، الگوی کیفی با مقوله‌هایی به شرح ذیل استخراج گردید:

– مقوله قانونمندی: این مقوله در فرایند الگوی کرامت انسانی شامل ممانعت از رانت‌خواری، جلوگیری از تبعیض و رعایت قانون است.

– مقوله جبران خدمت: الگوی کرامت انسانی مستلزم پرداخت حقوق و دستمزد کارکنان، احترام گذاشتن، پاسخ‌نیک‌کارکنان را دادن (عدم استثماری)، سپاسگزاری از خدمات و صحت و مصونیت کارکنان است.

– مقوله شایسته‌سالاری: این مقوله مشتمل بر انتصاب کارکنان براساس علم و تخصص، بصیرت سیاسی و سعه صدر است.

– مقوله عدالت‌ورزی: این مقوله مستلزم داشتن انصاف در اجرای تشویق و تنبیه، عدالت توزیعی و رعایت عدالت اجتماعی توسط مدیران سازمان‌هاست.

– مقوله مسئولیت‌پذیری اجتماعی: مسئولیت‌پذیری اجتماعی در وفای به عهد و پیمان، امر به معروف و نهی از منکر و احترام به حقوق دیگران در الگوی کرامت انسانی تجلی می‌یابد.

– مقوله مشارکت کارکنان: این مقوله در مشورت‌پذیری و همفکری با اهل دانش و خرد و همچنین ممانعت از استبداد ریشه دارد.

– اعتمادسازی: مقوله اعتمادسازی و ایجاد سرمایه اجتماعی در سازمان مستلزم رعایت صداقت و درستی، صلاحیت و تخصص و شفاف‌سازی تمام امور و فرایندهای سازمان در سطوح گوناگون است.

بسیاری از شاخص‌ها و ویژگی‌های احصا شده از متون اسلامی الگوی کرامت انسانی با اصول و مبانی دین مبین اسلام – علاوه بر نداشتن تضاد – همراستایی زیادی دارد و در صورت تطبیق با اصول، فرهنگ و ارزش‌های دینی و ملی، الگوی مناسبی برای حفظ کرامت سرمایه‌های انسانی است.

نقطه تمایز کرامت انسانی در مدیریت غربی و مدیریت اسلامی، تفاوت در مبنای حکومت است. در رویکرد کرامت انسانی غربی، عمدتاً توصیه‌ها بر مبنای کار و قوانین مربوط به آن است و غربیان، خود نیز به این نتیجه رسیده‌اند که اداره جامعه و یا – در مقیاس کوچک‌تر – سازمان‌ها، تنها با تکیه بر این مقررات حاصل نمی‌شود و نیاز به ابزار دیگری به نام «کرامت انسانی» وجود دارد. لیکن از منظر رویکرد دینی، بر کرامت انسانی با صراحت زیادی تأکید شده است، به گونه‌ای که همه افراد باید دارای حق کرامت باشند و کرامت را برای همدیگر نیز یک حق به‌شمار آورند و مکلف به رعایت این حق برای دیگران باشند. با عنایت به اهمیت انسان و کرامت و منزلتش در دوران معاصر، تبیین و تفسیر این موضوع از نظر منابع دینی و به‌ویژه قرآن مجید و در پی آن، دستیابی به راهکارهای تحقق آن در زندگی بشر، ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است.

## منابع

- نهج البلاغه، ۱۳۷۹، ترجمه محمد دشتی، تهران، موسسه فرهنگی انتشاراتی زهد.
- ابن شعبه حرانی، حسن بن علی، ۱۳۸۰، *تحف العقول*، ترجمه بهراد جعفری، تهران، دارالکتب الاسلامیه.
- ابن شهر آشوب مازندرانی، محمد بن علی، ۱۳۷۶، *مناقب آل ابی طالب*، تصحیح هاشم رسولی و محمدحسین آشتیانی، قم، علامه.
- استراوس، آنسلم و جولیت کوربین، ۱۳۸۷، *اصول روش تحقیق کیفی نظریه منبایی: رویه‌ها و شیوه‌ها*، ترجمه بیوک محمدی، تهران، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- افضلی، محمدعلی، ۱۳۸۹، «کرامت انسانی و اتانازی از منظر اخلاق اسلامی»، *مجله دانشگاه علوم پزشکی مازندران*، ش ۷۸، ص ۹۵-۸۳.
- بیهقی، محمد بن حسین، ۴۷۰، *تاریخ بیهقی*، ترجمه مژگان شیخی، تهران، سوره مهر.
- پورسعید، زهرا و سمیرا زابیر کعبه، ۱۳۹۱، «بررسی رابطه کرامت انسانی و فرهنگ سازمانی»، در: *یازدهمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت*، تهران.
- تمیمی آمدی، عبدالواحد بن محمد، ۱۳۶۶، *شرح غرر الحکم و درر الحکم*، قم، دفتر تبلیغات اسلامی.
- توکل، یاسین، ۱۳۹۸، «طراحی و تبیین الگوی مفهومی کرامت انسانی از منظر آموزه‌های دینی با تأکید بر فرهنگ رضوی»، *فرهنگ رضوی*، سال هفتم، ش ۱، ص ۹-۴۰.
- جعفری، محمدتقی، ۱۳۷۰، «حق کرامت انسانی»، *مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران*، ش ۲۷، ص ۹۸-۷۷.
- جوادی آملی، عبدالله، ۱۳۷۵، *فلسفه حقوق بشر*، قم، اسراء.
- \_\_\_\_\_، ۱۳۸۲، *صورت و سیرت انسان در قرآن*، تحقیق غلامعلی امین دین، چ دوم، قم، اسراء.
- \_\_\_\_\_، ۱۳۸۶، *فلسفه حقوق بشر*، قم، اسراء.
- حبیب‌زاده، محمدجعفر و اسمعیل رحیمی‌نژاد، ۱۳۸۶، «کرامت انسانی در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران»، *مدرس علوم انسانی*، سال یازدهم، ش ۴، ص ۵۱-۸۲.
- حرعاملی، محمد بن حسن، ۱۴۱۲ق، *وسائل الشیعه*، قم، مؤسسه آل‌البیت.
- حکیمی، محمدرضا و همکاران، ۱۳۹۷، *الحیات*، ترجمه احمد آرام، چ سیزدهم، قم، دلیل ما.
- دهخدا، علی‌اکبر، ۱۳۷۳، *لغتنامه دهخدا*، تهران، دانشگاه تهران.
- دیهیم‌پور، مهدی و حسن دولتی، ۱۳۹۶، «تأثیر عوامل ایجادکننده ترومای سازمانی بر میزان ترک خدمت کارکنان نظامی»، *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، سال نهم، ش ۴، ص ۷۵-۱۰۰.
- دیهیم‌پور، مهدی و همکاران، ۱۳۹۷، «تأثیر شفافیت سازمانی بر مدیریت ترومای سازمانی با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی»، *مدیریت سرمایه اجتماعی*، دوره پنجم، ش ۳، ص ۳۳۷-۳۶۳.
- رجبی، محمود، ۱۳۸۰، *انسان‌شناسی*، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی ع.
- سرلک، محمدعلی و محمدحسن نوریانی، ۱۳۹۵، «شناسایی عوامل مؤثر بر جریان‌های شکافنده سازمان‌های دولتی با استفاده از استراتژی نظریه‌پردازی داده بنیاد»، *مدیریت دولتی*، دوره هشتم، ش ۴، ص ۵۵۳-۵۷۰.
- صادق‌پور، طیبه، ۱۳۸۶، «کرامت انسانی در قرآن مجید»، *بینات*، ش ۵۳، ص ۵۱-۶۷.
- صالحی، حمیدرضا و محمود عباسی، ۱۳۹۰، «کرامت انسانی فصل‌الخطاب اندیشه‌های دینی و تفکرات اخلاقی»، *اخلاق پزشکی*، سال پنجم، ش ۱۶، ص ۳۹-۷۸.
- صدوق، محمد بن علی، ۱۳۸۰، *امالی*، ترجمه محمدباقر کمرهای، تهران، کتابچی.



## طراحی و تبیین الگوی کیفی کرامت سرمایه‌های انسانی در سازمان با رویکرد اسلامی ❖ ۹۷

طاهری، ابوالقاسم، ۱۳۸۴، «کرامت انسان در اندیشه امام علیؑ: اسباب و زمینه‌های کرامت»، *پژوهش‌های دینی*، سال اول، ش ۲، ص ۱۱۱-۱۳۷.

طباطبائی، سیدمحمدحسین، ۱۳۶۳، *تفسیر المیزان*، ترجمه سیدمحمدباقر موسوی همدانی، قم، دفتر انتشارات اسلامی. ظهور پرونده، وجیهه و مهرداد شکرالهی، ۱۳۹۷، «رابطه رفتار رهبری مدیران و بدبینی سازمانی با در نظر گرفتن نقش تعدیلگر عدالت سازمانی در آموزش و پرورش»، *پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی*، سال سوم، ش ۱۲، ص ۱۱۱-۱۴۸.

علیخانی، علی‌اکبر، ۱۳۸۵، «کرامت انسانی و خشونت در اسلام»، *پژوهش‌نامه علوم سیاسی*، ش ۳، ص ۹۹-۱۲۲. غفازاده، علی، ۱۳۸۶، «کرامت انسان در افق قرآن»، *نشریه دانشکده ادبیات و علوم انسانی شهکرد*، سال دوم، ش ۷، ص ۱۰۹-۱۳۲.

فتحی لیواری، رقیه و همکاران، ۱۳۹۷، «طراحی و اعتبارسنجی مدل رهبری اخلاقی در سازمان»، *فراینده مدیریت و توسعه*، ش ۳، ص ۳۷-۶۲.

فضل‌الله، عبدالحسین، ۱۴۰۴ق، *نظریه حکم و الإدارة فی عهد الإمام علیؑ لأشتر*، بیروت، دارالتعارف للمطبوعات. فلسفی، علی و همکاران، ۱۳۹۹، «ارائه الگوی کرامت انسانی کارکنان در سازمان‌های دولتی»، *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، سال بیست و نهم، ش ۹۷، ص ۱۶۳-۱۹۰.

کراجکی، محمدبن علی، ۱۳۹۰، *معادن الجواهر و ریاضة الخواطر*، ترجمه عباس قمی، مشهد، بنیاد پژوهش‌های اسلامی آستان قدس رضوی.

کلینی، محمدبن یعقوب، ۱۳۶۵، *اصول کافی*، ترجمه جواد مصطفوی، تهران، مؤسسه الوفا. گل‌پرور، محسن و همکاران، ۱۳۹۳، «نقش تعاملی ابعاد عدالت سازمانی ادراک‌شده بر رفتارهای تلافی‌جویانه»، *ساخت اجتماعی*، سال سوم، ش ۵، ص ۳۳-۸۶.

گوهری‌فر، مصطفی و همکاران، ۱۳۹۴، «آینده‌پژوهی: ارائه تصویر آینده‌سازمان با استفاده از رویکرد برنامه‌ریزی سناریو (مورد مطالعه: مرکز آمار ایران)»، *علوم مدیریت ایران*، سال دهم، ش ۳۸، ص ۳۶-۶۵.

متقی‌هندی، حسام‌الدین، ۱۴۱۹ق، *کنز العمال فی سنن الاقوال و الافعال*، بیروت، دارالکتب العلمیه. مجلسی، محمدباقر، ۱۴۰۳ق، *بحارالانوار*، بیروت، داراحیاء التراث العربی.

میراحمدی، منصور و محمد کمالی گوگی، ۱۳۹۳، «تحلیل مفهوم کرامت انسانی در اندیشه سیاسی شیعه: مطالعه موردی اندیشه امام خمینیؑ»، *پژوهش‌نامه انقلاب اسلامی*، سال دوم، ش ۱۰، ص ۲۷-۵۰.

میرسپاسی، ناصر و همکاران، ۱۳۹۲، «معرفی الگوی ارزشی سازمان‌های دولتی ایران»، *مدیریت سازمان‌های دولتی*، سال اول، ش ۲، ص ۵۳-۷۰.

نژاد سلیم، عادل، ۱۳۸۷، *کرامت انسانی و سازمان*، چ دوم، تهران، مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران. یدالله‌پور، بهروز، ۱۳۹۱، *کرامت انسان در قرآن کریم (ماهیت، مبانی و موانع)*، قم، ادیان.

یزدان‌شناس، مهدی و مصطفی آقایی، ۱۳۹۸، «الگوی اثرگذاری جو اخلاقی ادراک‌شده، اعتماد سازمانی و عملکرد پیشگامانه خدمت به مشتری، نقش سیاسی کاری ادراک‌شده در نظام پاداش سازمان»، *فراینده مدیریت و توسعه*، ش ۱۰۷، ص ۱۳۵-۱۵۷.

Barclay, L., 2016, "In Sickness and in Dignity: A Philosophical Account of the Meaning of Dignity in Health Care", *International Journal of Nursing Studies*, N. 61(1), p. 136-141.

Braun, V. & Clarke, V., 2006, "Using thematic analysis in psychology", *Qualitative Research in Psychology*, v. 3, N. 2, P. 77-101.

Cho, Y. J. Lewis, G. B., 2012, "Turnover Intention and Turnover Behavior: Implications for Retaining Federal Employees", *Review of Public Personnel Administration*, N. 32, p. 4-23.

- Donnelly, Jack, 2015, "Normative Versus Taxonomic Humanity: Varieties of Human Dignity in the Western Tradition", *Journal of Human Rights*, V. 14, p. 1-22.
- Grassi, L., Costantini, A., Caruso, R., Brunetti, S., Marchetti, P., Sabato, S., & Nanni, M. G., 2017, "Dignity and Psychosocial-Related Variables in Advanced and Non-Advanced Cancer Patients by Using the Patient Dignity Inventory-Italian Version", *Journal of Pain and Symptom Management*, N. 53(2), p. 279-287.
- Nishtar S, Ralston J., 2013, "Can human resources for health in the context of noncommunicable disease control be a lever for health system changes?", *Bulletin of the World Health Organization*, N. 91(11), p. 895-896.
- Oxford Advanced Learner's Dictionary*, 1966, Oxford University.
- Perles, G. M., & Martín, A. E., 2017, "Towards A Substantive Knowledge that Promotes the Dignity of the Human Being", *Journal of Innovation & Knowledge*, N 2(2), p. 67-73.