

DOI: 10.30495/jss.2023.1976748.1531

Research Paper

Explaining of organization loyalty based on human dignity with mediating self-esteem in East- Azerbaijan prisons

Yousef Barzegari

Ph. D. student in educational management Tabriz branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

Behnam Talebi

Assistant Prof. of educational administration, Department, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran (Corresponding Author). E- mail: btalebi1351@iautac.ir

Sadeq Maleki Avarsin

Associate Prof. of Educational Administration, Department, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

The present research was conducted with the aim of explaining organizational loyalty based on human dignity with the mediation of self-esteem of East Azerbaijan prisons in 2019. The method of this study is survey descriptive and analysis. The statistical society were all of employees in general prison's organization who were 330 employees and among them 153 people were selected in ratio classified method through Cochran formula. The data was collected through standardized questionnaires of Olusanya et al (2012), organizational productivity, Foroutani & Bahrani (2017) human dignity taken from Nejadsalim (2007), Rosenberg self-esteem and Seligman et al (1979) casual attributions with approval validity and reliability over 0.7. The results of SPSS software and path analysis showed that, human dignity with the mediation role of self-esteem had significant role on employees' organizational loyalty ($p < 0.05$). Managerial and organizational factors alongside personality characteristics of the employees can effect positively on organizational loyalty.

Conflict of interest:

ACCORDING TO THE AUTHORS. THE ARTICLE DID NOT HAVE ANY CONFLICT OF INTEREST.

Key words: Loyalty, Human Dignity, Self- Esteem, Employees.

تبیین وفاداری سازمانی مبتنی بر کرامت انسانی با میانجی‌گری عزت نفس^۱

یوسف پرزگری^۲

بهنام طالبی^۳

صادق ملکی آوارسین^۴

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۴۰۱/۱۲/۱

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۱۰/۱۴

چکیده

هدف: تحقیق حاضر با هدف تبیین وفاداری سازمانی مبتنی بر کرامت انسانی با میانجی‌گری عزت نفس کارکنان زندان‌های آذربایجان شرقی در سال ۱۳۹۹ انجام شد. روش بررسی: روش تحقیق پیمایشی از نوع همبستگی 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 وفاداری سازمانی رایینز(۱)، کرامت انسانی فروتنی و بحرانی(۲)، بر گرفته از مدل نژادسلیم(۳)، عزت نفس روزنبرگ(۴)، و اسناد علی سلیمن و همکاران(۵)، با اعتبار محتوایی و پایایی هر یک بالای ۰/۷ به دست آمد و مورد تایید قرار گرفت. یافته‌ها: نتایج حاصل از نرم افزار spss و تحلیل مسیر نشان داد؛ کرامت انسانی با واسطه عزت نفس و اسناد علی مثبت و منفی در تبیین وفاداری سازمانی نقش دارند ($p < 0/05$). نتیجه‌گیری: عوامل مدیریتی و سازمانی در کنار عوامل شخصیتی کارکنان می‌توانند در وفاداری سازمانی تاثیر مثبتی بگذارند. واژگان کلیدی: وفاداری، کرامت انسانی، عزت نفس.

۱. این مقاله بر گرفته 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 ۱۳۹۹ در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز انجام یافته است.

۲. دانشجوی دکتری رشته مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز- ایران.

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

E- mail: btalebi1351@iautac.ir

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

مقدمه

یکی از عوامل حفظ و ماندگاری و افزایش رغبت کارکنان به کار در سازمان، میزان وفاداری آن‌ها به سازمان است که ناشی از عوامل مختلفی می‌تواند باشد. وفاداری سازمانی عامل مهمی است در به کارگیری تمامی توان جهت نیل به اهداف سازمانی. همچنین ترک سازمان یا انجام ندادن استاندارد کار ناشی از عدم وفاداری از طرف کارکنان، هزینه‌هایی به سازمان تحمیل می‌کند که این عوامل خود اهمیت وجود کارکنان وفادار به سازمان را پررنگ‌تر می‌کند (۲۰). در همین زمینه پیتر دراگر، داشتن کارکنان وفادار را مزیتی رقابتی برای سازمان‌ها می‌داند و بیان می‌کند کارکنان وفادار، انگیزه بیشتری برای حضور در سازمان دارند و برای رسیدن به اهداف سازمان بیشتر تلاش می‌کنند. نیروی انسانی وفادار، سازگار با اهداف سازمانی و متمایل به حفظ عضویت سازمانی، وظایف محوله را با کیفیت بالاتری انجام و حاضر است فراتر از وظایف شغلی فعالیت کند. وجود چنین نیرویی در سازمان موجب ارتقاء سطح عملکرد، پایین آمدن نرخ غیبت، جابجایی و ترک خدمت و در نهایت افزایش عملکرد، بهره‌وری و اثربخشی سازمان خواهد شد (۱۴). وفاداری کارکنان به سازمان و ماندگاری طولانی مدت آن‌ها در سازمان، موجب تقویت بخش نیروی انسانی سازمان شده و منابعی از تجربیات را برای سازمان در بر خواهد داشت. در نتیجه نیاز است کارکنان به سازمان وفادار نگه داشته شوند تا روز به روز بر حوزه کاری خود تسلط بیشتری پیدا کنند (۱).

بنابراین با توجه به این که امروزه نقش و جایگاه انسان در سازمان‌ها انکارناپذیر است و به گفته آرمسترانگ که معتقد بودند «خود کارکنان و مهارت‌ها، توان‌مندی‌ها و تجربه جمعی، همراه با توانایی آنان در به کارگیری این موارد در جهت منافع سازمان، اول این که سهم بزرگی در کامیابی سازمان دارد و دوم این که منبع مهمی برای برتری رقابتی است» (۷)، لذا تفکرات نوینی نسبت به انسان در سازمان‌ها مطرح شده است. امروزه جوامع بشری به این نتیجه رسیده‌اند که فقط با قوانین و مقررات نمی‌توان جامعه، یا در مقیاس کوچک‌تر سازمان را اداره کرد. بلکه در کنار آن‌ها به ابزار دیگری نیاز دارند که «کرامت انسانی» نام دارد. توجه به کرامت انسانی افراد در سازمان‌ها و صیانت از کرامت آن‌ها، از جمله تفکرات نوینی است که در باب توجه به ارزش‌های انسان در سازمان مطرح گردیده است (۷). نتایج پژوهش فیگورسکا (۲۰۱۷)، نشان داده است که مدیریت هوشمندانه و صادقانه کارکنان سازمانی با احترام قائل شدن به کرامت انسانی ایشان، میزان انگیزه شغلی ایشان به طور قابل توجهی افزایش یابد و بالعکس؛ با از بین رفتن کرامت انسانی کارکنان، سطح وفاداری ایشان به سازمان و تعهد کاری‌شان کاهش چشمگیری خواهد یافت (۴).

در همین راستا اهمیت عزت نفس در پیش‌بینی جنبه‌های گوناگون بهزیستی، اعم از شخصی و روان-شناختی، بارها مورد تأیید قرار گرفته است (۱۹). عزت نفس احساس ارزش، درجه تصویب، تأکید، پذیرش ارزش‌مندی است که شخص نسبت به خویش‌تن دارد (۱۱). عزت نفس زاییده زندگی اجتماعی و ارزش‌های

آن است و در تمامی فعالیت‌های روزانه انسان به نوعی جلوه‌گر بوده و به این شکل از مهم‌ترین جنبه‌های شخصیت و تعیین‌کننده ویژگی‌های رفتاری انسان است (۸). کورمن 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 می‌سازد. اگر عزت نفس زیاد باشد، با مشکلات از طریق حل کردن آن‌ها مواجه می‌شوید نه با مقصر 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 سازمان‌محور، رابطه مثبت مهمی با رفتارها و گرایش‌های کاری دارد (۱۳). نتایج پژوهش‌های لین و همکاران (۲۰۱۸)، نشان داده است که بین عزت نفس سازمانی و تمایل به ترک خدمت رابطه منفی وجود دارد (۹).

با توجه به این که انسان به تعبیر و توجیه دنیای پیرامون خود گرایش دارد تا بتواند کنترل بیشتری بر آن داشته باشد. اسناد علی فرایندی است که طی آن مردم در مورد عوامل علی یک رویداد یا پیام تصمیم می‌گیرند. از این رو به چگونگی رسیدن به اسنادهای علی خود می‌نگرند و این که این اسنادها چه اثری بر رفتار بعدی آن‌ها می‌گذارد (۱۶). در واقع می‌توان اذعان نمود واکنش اشخاص از موقعیت‌ها متأثر از برداشت‌ها و ارزیابی شناختی آن‌ها از آن موقعیت‌هاست. از این رو نظریه‌ای که در دو دهه اخیر مورد توجه قرار گرفته سبک یا شیوه‌های تبیین افراد و رویدادهای تنش‌زاست (۱۰). با توجه به این که اشتغال در زندان‌ها به خاطر پیچیدگی‌های خاص خود، همیشه چالش برانگیز بوده است و کارکنان به عنوان نیروهای صف سازمان این چالش را کنکاش و بر اساس تفکرات خود به اسناد علی می‌پردازند. اسنادهای موفقیت و شکست به سه زیر مقیاس 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 پا بر جا خواهد ماند (پایدار) یا از بین خواهد رفت (ناپایدار). همچنین در کلیه شرایط اثرگذار خواهد بود (کلی) یا فقط به شرایط ویژه مربوط خواهد بود (اختصاصی) (۶).

استان آذربایجان شرقی دارای یکی از زندان‌های بزرگ در سطح کشور می‌باشد. کارکنان ادارات زندان‌ها نیز با توجه به وظایفی که بر عهده دارند؛ با بهره‌گیری از ویژگی‌های فردی خویش نظیر عزت نفس و اسناد علی می‌توانند بهبود رابطه بین کرامت انسانی و وفاداری سازمانی خویش را موجب گردند. در نتیجه برای دستیابی به وفاداری سازمانی کارکنان در یک سازمان علاوه بر ویژگی‌های سازمانی نظیر کرامت انسانی؛ ویژگی‌های فردی کارکنان مانند عزت نفس و اسناد علی نیز تاثیرگذار می‌باشند. در نتیجه بررسی عوامل فردی و سازمانی در بالا بردن وفاداری کارکنان در زندان‌های استان آذربایجان -

شرقی به عنوان هدف 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 می‌تواند برای چگونگی بالا بردن وفاداری سازمانی در پی ارتقاء کرامت انسانی با واسطه عوامل فردی نظیر عزت نفس و اسناد علی رهنمون باشد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و شیوه جمع‌آوری اطلاعات از نوع همبستگی-تحلیلی است. جامعه آماری شامل کارکنان اداره کل زندان‌های استان آذربایجان شرقی در سال ۱۳۹۷ به تعداد ۳۳۰ نفر می‌باشد که با استفاده از فرمول کوکران و روش تصادفی نسبتی ساده از بین کارکنان بخش‌های مختلف ۱۵۳ نفر انتخاب شدند.

ابزار اندازه‌گیری به صورت پرسشنامه‌های استاندارد وفاداری سازمانی رابینز(۱۵)، شامل ۷ گویه، عزت نفس روزنبرگ(۲)، شامل ۱۰ گویه، سبک اسناد سلیگمن و همکاران(۱۸)، شامل ۴۸ گویه و کرامت انسانی فروتنی و بحرانی(۵)، بر گرفته از مدل نژادسلیم(۱۲)، شامل ۳۹ گویه می‌باشد.

روایی پرسشنامه‌ها با تعیین اعتبار محتوایی و پایایی پرسشنامه‌ها با آلفای کرونباخ مورد آزمون قرار گرفته و برای تک تک متغیرها بالای ۰/۷ به دست آمد. در نتیجه پرسشنامه دارای روایی و پایایی قابل قبولی می‌باشد. تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش میدانی با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۲۴ انجام شده است. به گونه‌ای که از آزمون رگرسیون چندگانه و تحلیل مسیر استفاده شده است.

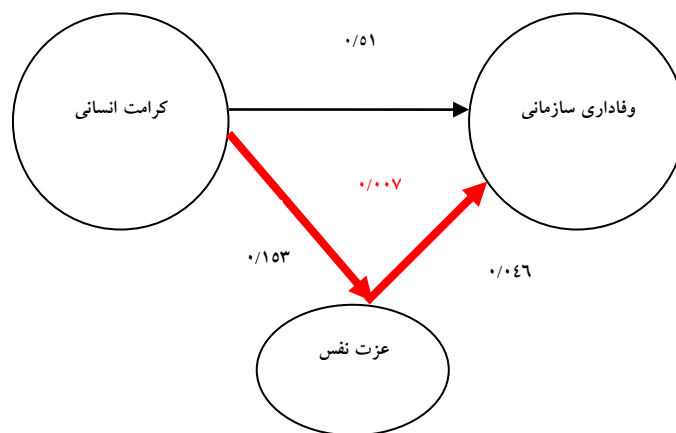
یافته‌ها

- وفاداری سازمانی بر اساس کرامت انسانی با نقش واسطه‌ای عزت نفس در کارکنان قابل تبیین است.

به منظور تبیین وفاداری سازمانی بر اساس کرامت انسانی با نقش واسطه‌ای عزت نفس کارکنان از رگرسیون چندگانه به روش اینتر استفاده شد که در نهایت طبق اطلاعات جدول شماره (۱) ملاحظه می‌شود در مجموع ضریب همبستگی چندگانه این عوامل، برابر $R = 0/511$ و ضریب تعیین برابر $R^2 = 0/26$ و ضریب تعیین خالص برابر $\bar{R}^2 = 0/25$ به دست آمده است ($p < 0/05$)، یعنی در مجموع مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی به همراه عزت نفس کارکنان به میزان ۲۵ درصد وفاداری سازمانی را تبیین می‌کنند و ۷۵ درصد از واریانس وفاداری سازمانی توسط متغیرهای دیگری قابل تبیین می‌باشد.

جدول شماره (۱): ضریب همبستگی چندگانه برای تبیین وفاداری سازمانی

شکل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تبیین	ضریب تبیین خالص
۱	۰/۵۱۱	۰/۲۶	۰/۲۵



شکل شماره (۱): تبیین وفاداری سازمانی بر اساس کرامت انسانی با نقش واسطه‌ای عزت نفس کارکنان

$0.51 = \text{وفاداری سازمانی} \rightarrow \text{کرامت انسانی}$: اثر مستقیم

$0.007 = 0.153 \times 0.046 = \text{وفاداری سازمانی} \rightarrow \text{عزت نفس} \rightarrow \text{کرامت انسانی}$: اثرات غیر مستقیم

مجموع اثرات مستقیم و غیر مستقیم $0.51 + 0.007 = 0.517$

هم‌چنین نتایج حاصل از تحلیل مسیر نشان می‌دهد؛ ضریب بتا با مقدار 0.517 می‌باشد و نشان دهنده تأثیر کرامت انسانی با نقش واسطه‌ای عزت نفس کارکنان می‌باشد. با توجه به این که مقدار بتای کل به دست آمده کمی بیش از مقدار بتای مسیر مستقیم است؛ در نتیجه با اضافه شده متغیر عزت نفس به کرامت انسانی؛ علی‌رغم بیشتر شدن مقدار تاثیر؛ این مقدار اندک و کمتر از (0.01) می‌باشد و عزت نفس سهم بسیار ناچیزی در تبیین وفاداری سازمانی کارکنان دارد. اما در مجموع کرامت انسانی کارکنان با نقش واسطه‌ای عزت نفس؛ وفاداری آن‌ها به سازمان را تبیین می‌کند.

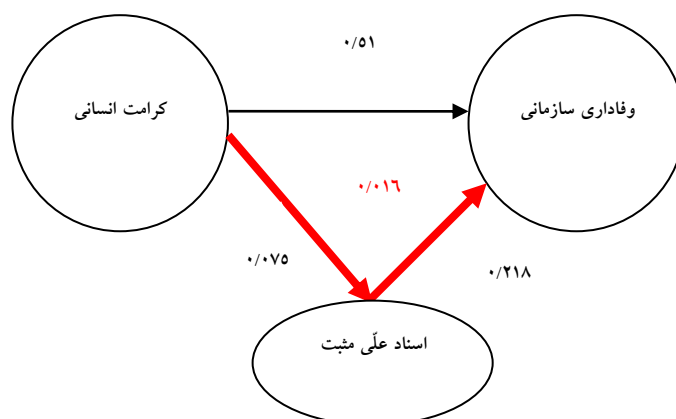
- وفاداری سازمانی بر اساس کرامت انسانی با نقش واسطه‌ای اسناد علی مثبت در کارکنان قابل تبیین است.

به منظور تبیین وفاداری سازمانی بر اساس کرامت انسانی با نقش واسطه‌ای اسناد علی مثبت کارکنان طبق رگرسیون چندگانه به روش اینتر انجام گرفته ملاحظه می‌گردد که در نهایت طبق اطلاعات جدول شماره (۲) در مجموع ضریب همبستگی چندگانه این عوامل، برابر $R = 0.54$ و ضریب تعیین برابر $R^2 = 0.29$ و ضریب تعیین خالص برابر $\bar{R}^2 = 0.28$ به دست آمده است ($p < 0.05$)، یعنی در

مجموع کرامت انسانی به همراه اسناد علی مثبت به میزان ۲۸ درصد وفاداری سازمانی را تبیین می‌کنند و ۷۲ درصد از واریانس وفاداری سازمانی توسط متغیرهای دیگری قابل تبیین می‌باشد.

جدول شماره (۲): ضریب همبستگی چندگانه برای تبیین وفاداری سازمانی

شکل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تبیین	ضریب تبیین خالص
۱	۰/۵۴	۰/۲۹	۰/۲۸



شکل شماره (۲): تبیین وفاداری سازمانی بر اساس کرامت انسانی با نقش واسطه‌ای اسناد علی مثبت کارکنان

$0.51 = \text{وفاداری سازمانی} \rightarrow \text{کرامت انسانی}$: اثر مستقیم

$0.166 = 0.075 \times 0.218 + 0.075 = \text{وفاداری سازمانی} \rightarrow \text{اسناد علی مثبت} \rightarrow \text{کرامت انسانی}$: اثرات غیر مستقیم

$0.526 = 0.51 + 0.166 = \text{مجموع اثرات مستقیم و غیر مستقیم}$

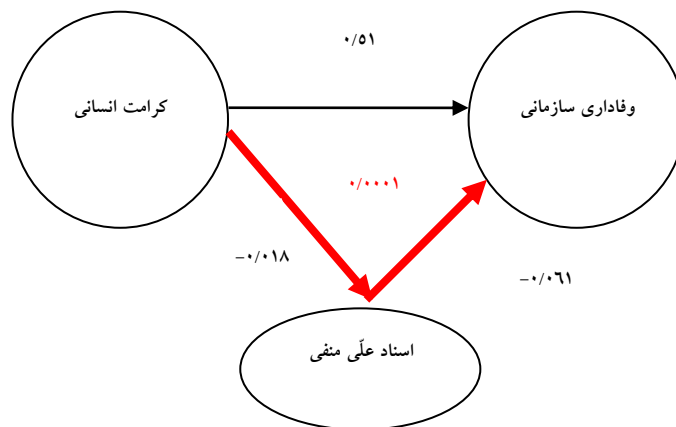
هم‌چنین نتایج حاصل از تحلیل مسیر نشان می‌دهد؛ ضریب بتا با مقدار 0.526 می‌باشد و نشان دهنده تأثیر مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی با میانجی‌گری اسناد علی مثبت کارکنان می‌باشد. با توجه به این که مقدار بتای کل به دست آمده کمی بیش از مقدار بتای مسیر مستقیم است؛ در نتیجه با اضافه شده متغیر اسناد علی مثبت به مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی؛ علی‌رغم بیشتر شدن مقدار تأثیر؛ این مقدار اندک و کمتر از (0.02) می‌باشد و اسناد علی مثبت سهم بسیار ناچیزی در تبیین وفاداری سازمانی کارکنان دارد. اما در مجموع مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی کارکنان با میانجی اسناد علی مثبت؛ وفاداری آن‌ها به سازمان را تبیین می‌کند.

- وفاداری سازمانی بر اساس کرامت انسانی با نقش واسطه‌ای اسناد علی منفی در کارکنان قابل تبیین است.

به منظور تبیین وفاداری سازمانی بر اساس کرامت انسانی با نقش واسطه‌ای اسناد علی منفی کارکنان طبق رگرسیون چندگانه به روش اینتر انجام گرفته ملاحظه می‌گردد که در نهایت طبق اطلاعات جدول شماره (۳) در مجموع ضریب همبستگی چندگانه این عوامل، برابر $R = 0/51$ و ضریب تعیین برابر $R^2 = 0/26$ و ضریب تعیین خالص برابر $\bar{R}^2 = 0/25$ به دست آمده است ($p < 0/05$)، یعنی در مجموع کرامت انسانی به همراه اسناد علی منفی به میزان ۲۵ درصد وفاداری سازمانی را تبیین می‌کند و ۷۵ درصد از واریانس وفاداری سازمانی توسط متغیرهای دیگری قابل تبیین می‌باشد.

جدول شماره (۳): ضریب همبستگی چندگانه برای تبیین وفاداری سازمانی

شکل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تبیین	ضریب تبیین خالص
۱	۰/۵۱	۰/۲۶	۰/۲۵



شکل شماره (۳): تبیین وفاداری سازمانی بر اساس کرامت انسانی با نقش واسطه‌ای اسناد علی منفی کارکنان

$0/51 = \text{وفاداری سازمانی} \rightarrow \text{کرامت انسانی}$: اثر مستقیم

$0/001 = -0/018 \times -0/061 = \text{وفاداری سازمانی} \rightarrow \text{اسناد علی منفی} \rightarrow \text{کرامت انسانی}$: اثرات غیر مستقیم

$0/511 = 0/51 + 0/001 = \text{مجموع اثرات مستقیم و غیر مستقیم}$

هم‌چنین نتایج حاصل از تحلیل مسیر نشان می‌دهد؛ ضریب بتا با مقدار $0/511$ می‌باشد و نشان دهنده تاثیر کرامت انسانی با نقش واسطه‌ای اسناد علی منفی کارکنان می‌باشد. با توجه به این که مقدار بتای کل به دست آمده کمی بیش از مقدار بتای مسیر مستقیم است؛ در نتیجه با اضافه شده متغیر اسناد علی منفی به کرامت انسانی؛ علی‌رغم بیشتر شدن مقدار تاثیر؛ این مقدار بسیار ناچیز و در حد صفر می‌-

باشد و اسناد علی منفی سهم بسیار ناچیزی در تبیین وفاداری سازمانی کارکنان دارد. اما در مجموع کرامت انسانی کارکنان با نقش واسطه‌ای اسناد علی منفی؛ وفاداری آن‌ها به سازمان را تبیین می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر تحت عنوان تبیین وفاداری سازمانی مبتنی بر مدیریت کرامت انسانی با میانجی‌گری عزت نفس در بین کارکنان زندان‌های آذربایجان شرقی در سال ۱۳۹۹ انجام شد. بحث درخصوص 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 وفاداری 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 وفاداری سازمانی کارکنان رابطه دارد و به میزان ۲۸٪ وفاداری سازمان را تبیین می‌کنند. نتایج این فرضیه همسو با تحقیقات فیگورسکا(۴)، الهامی‌نژاد(۳)، و صدوقی و همکاران(۱۷)، می‌باشد. بر اساس یافته‌های تحقیقات مزبور و با توجه به نتایج این فرضیه مبنی بر تاثیر کرامت انسانی بر وفاداری کارکنان به سازمان با در نظر گرفتن عزت نفس کارکنان در زندان‌های استان آذربایجان شرقی می‌توان چنین برداشت نمود که سبک مدیریتی بر مبنای ارزش و حرمت نهادن بر کارکنان، اگر چه طبق نتایج مطالعات نظری و تجربی انجام یافته، کمتر مورد توجه و بررسی قرار گرفته است، اما به نظر می‌رسد توجه کرامت انسانی در سازمان‌هایی مانند زندان‌ها به دلیل ماهیت اصلاحی- تربیتی این محیط‌ها، بیش از سایر سازمان‌ها از اهمیت برخوردار است. بنابراین، تاکید بر کرامت انسانی در سازمان‌های دولتی هم‌چون زندان‌ها بیشتر از سایر سازمان‌ها می‌تواند بر ویژگی‌های شخصیتی و ادراکی آن‌ها تاثیر بگذارد که بالطبع پیامدهای فردی و سازمانی را هم برای کارکنان و هم برای سازمان به دنبال خواهد داشت. لذا، مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی در زندان‌ها می‌تواند با تاثیر بر روی عزت نفس کارکنان، تمایل به ماندن آن‌ها در سازمان را تحت تاثیر قرار داده و وفاداری سازمانی آن‌ها را افزایش دهد. نتیجه دیگر تحقیق نشان داد که کرامت انسانی با نقش واسطه‌ای اسناد علی مثبت با وفاداری سازمانی کارکنان رابطه دارد و به میزان ۲۵٪ وفاداری سازمان را تبیین می‌کنند. با توجه به این که چنین تحقیقی قبلاً انجام نشده است و نمی‌توان به نتایج آن‌ها استناد نمود؛ اما نتایج تحقیق حاضر در این زمینه چنین قابل تبیین است که زندان‌ها مکانی برای تنبیه یا به نوعی بازپروری اشخاص هنجارشکن هستند و کارکنان در تماس با قشر بزهکار قرار دارند. بنابراین، کارکنان به محیطی نیاز دارند که جایگاه و منزلت آن‌ها محترم شمرده شده و حفظ شود. لذا نادیده گرفتن کارکنان ممکن است خسارات جبران‌ناپذیری بر اهداف سازمان بگذارد، به عبارتی، چون کارکنان زندان‌ها با توجه به سطوح امنیتی زندان‌ها جهت نگهداری

زندانیان باید ویژگی‌های شخصیتی زندانیان را در نظر داشته باشند، پس به منظور عملکرد بهتر در سازمان، شایسته است که اخلاق‌مداری در محیط کار همواره مورد توجه و اهمیت قرار گیرد. حال، چنان چه مدیریت زندان‌ها بر این واقعیت آگاهی لازم و کافی را نداشته باشند، نیروی انسانی خود را نیز نادیده خواهند گرفت که در نهایت بروز رفتارهای غیرمسئولانه و غیر متعهدانه از سوی کارکنان را شاهد خواهند بود. در این میان، وقتی که کارکنان موفقیت خود را به عوامل درونی نسبت می‌دهند یعنی موفقیت خود را مرهون برخی ویژگی‌های درونی می‌دانند، چنان چه نوع نگاه مدیریتی به انسان به مثابه انسانی خود شکوفا یا خود کنترل باشد، رفتارهای ویژه‌ای در کارکنان توسعه می‌یابد که احساس می‌کنند در سازمان امنیت دارند. در نتیجه با اهداف سازمان همسویی می‌کنند و چنین تحرک‌های مثبت، کارکنان را به سازمان وفادار می‌سازد. نتیجه دیگر تحقیق نشان داد؛ کرامت انسانی با نقش واسطه‌ای اسناد علی منفی با وفاداری سازمانی کارکنان رابطه دارد و به میزان ۲۵٪ وفاداری سازمان را تبیین می‌کنند. در این زمینه نیز تحقیقی که تاثیر انسانی با نقش واسطه‌ای اسناد علی منفی بر وفاداری سازمانی کارکنان را به صورت تجربی بررسی نماید، یافت نشد. اما، نتایج تحقیق حاضر در این زمینه چنین قابل تبیین است؛ این نتیجه که اسناد علی منفی سهم بسیار ناچیزی در تبیین وفاداری سازمانی کارکنان زندان‌ها دارد، می‌تواند بیانگر این امر باشد که این کارکنان تمایل ندارند با نسبت دادن شکست‌های خود به سازمان (مدیریت یا همکاران)، تعهد و وفاداری خود به سازمان‌شان را کاهش دهند. اما متغیر اصلی تاثیرگذار یعنی کرامت انسانی می‌تواند با واسطه اسناد علی منفی، وفاداری کارکنان را تحت تاثیر قرار دهد. توجه به کرامت انسانی کارکنان در سازمان زندان‌ها و صیانت از آن، باعث جلب اعتماد ذی‌نفعان به سازمان می‌شود و همکاری آن‌ها را موجب می‌گردد تا جایی که کارکنان و مدیران با یکدیگر بر پایه شاخص‌های کرامت انسانی رفتار کنند، کارآیی و وفاداری نیز ظهور و تداوم می‌یابد.

با توجه به بحث و تبیینی که در خصوص رابطه متغیرهای تحقیق صورت گرفت؛ مدیریت و اداره زندان باید در یک چارچوب اخلاقی انجام گردد. بدون یک بستر اخلاقی مستحکم، در شرایطی که در آن گروهی از افراد قدرت قابل ملاحظه‌ای بر دیگران دارند، این وضعیت می‌تواند به راحتی موجب سوء استفاده از قدرت شود. البته بستر اخلاقی تنها به رفتار انفرادی کارکنان با زندانیان مربوط نمی‌شود، بلکه ضروری است درکی از شالوده اخلاقی حبس بر روند مدیریتی، از بالا تا پایین حاکم گردد. تاکید مقامات زندان بر روند درست، طلب بهره‌وری اجرایی یا اصرار در نیل به اهداف مدیریتی، بدون ملاحظه مقدماتی الزامات اخلاقی می‌تواند منجر به بسیاری از رفتارهای غیر انسانی شود. تمرکز مقامات زندان بر روندهای فنی و تشریفات به این منجر خواهد شد که کارکنان فراموش کنند زندان کارخانه‌ای نیست که موتور خودرو یا ماشین لباسشویی تولید می‌کند. مدیریت زندان‌ها قبل از هر چیز، مدیریت انسان‌هاست، یعنی مدیریت کارکنان زندان و زندانیان. این بدان معناست که مقولاتی وجود دارند که ورای کارآیی و قابلیت قرار دارند. هنگام اتخاذ تصمیم در مورد رفتار با انسان‌ها ملاحظاتی اساسی وجود دارد که در زندان

چشمگیر است. در نتیجه با توجه به نتایج تحقیق حاضر مبنی بر رابطه بین کرامت انسانی با وفاداری سازمانی کارکنان زندان‌های استان آذربایجان شرقی با نقش واسطه‌ای عزت نفس و اسناد علی کارکنان؛ برای بالا رفتن وفاداری و احساس تعلق 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، هر گونه توجه به حقوق فردی انسان ممکن می‌شود. با توجه به صعوبت شغل زندانبانی و این که جزو مشاغل سخت و زیان‌آور محسوب می‌شود، پایش دوره‌ای سلامت جسمی و روانی کارکنان در اولویت برنامه‌ریزی منابع انسانی قرار گیرد. دوره‌های آموزشی ضمن خدمت به خصوص در بخش‌های روان‌شناختی برای کارکنان و متناسب با شغل زندانبانی تدوین و اجرا شود. امکان چرخش شغلی در مقاطع مختلف به منظور کاهش آسیب‌های ناشی از مشاغل زندانبانی به وجود آید. کارکنان زندان در مقایسه با سایر افرادی که در عرصه دادرسی کیفری کار می‌کنند، مثل پلیس، کمتر مورد توجه قرار می‌گیرند. این مسئله اغلب در دستمزدهای پرداختی به کارکنان زندان منعکس می‌شود که بسیار نازل است. در نتیجه، غالباً استخدام کارکنان واجد شرایط برای کار در زندان‌ها بسیار دشوار می‌شود. به منظور جذب و نگهداری اشخاص دارای صلاحیت عالی، ضروری است که دستمزدهای پرداختی در سطح مناسبی باشد و سایر شرایط اشتغال نیز مشابه کار در سایر ادارات دولتی باشد، این اقدام نیز علاوه بر احساس ادراک خوب از سازمان، عزت نفس کارکنان را ارتقاء می‌بخشد.

تعارض منافع

«بنا بر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هر گونه تعارض منافع بوده است.»

منابع

1. Broomand, Z. (2007). Organizational behavior management. Tehran: PyameNoor.
2. Burnet, S. W. K. (2002). The relationship between connectedness with family and self-esteem in university students. Department of Sociology, Furnam University.
3. Elhami Nejad, Z. (2017). In Evaluation the relationship between employees dissatisfaction and job changes with their organizational self-esteem as the mediating variable: case study of science- application centers in Isfahan.
4. Figurska, I. (2017). Dignity management as a new approach to human resources management., Human Resources Management & Ergonomics, Vol. 5, No. 2. P.p: 23-37.
5. Foroutani, Z. BA. (2017). Analysing the relationship between human munificence with organizational culture. The scientific- professional journal of Islam and Management. 11, P.p: 1-21.
6. Gholipour, A.A. SM & Bagherzadeh, FA. (2013). Investigation casual attributes of elit and sub- elit male athletes in individual athletics from athletes and coaches point of view. Growth and Movement- athletic Learning. 6 (2), P.p: 161-182.
7. GhR, Me'Mar & Zadeh Tehran, M. M & SM, Alvani & A, Falsafi. (2014). Providing a human munificence model of employees in Iranian governmental organizations (case study: one of geomorphic power in Maraghe City). The Journal of martial management. 60, P.p: 34-76.
8. Kubota, Y. SS. (2002). Aerobic exercise and self-esteem in children. J Behav Med. 24 (12), P.p: 127-135.
9. Lin, N. e. (2018). Are employees with higher organization-based self-esteem less likely to quit? A moderated mediation model]. International Journal of Hospitality Management. 73, P.p: 116-124.
10. Miller, R. BP & Bolen, D. (1975). Attribution versus persuasion as a means of modifying behavior. Journal of Personality and Social Psychology. 31, P.p: 430-341.
11. Mohr, W. K. (2003). Johnson's psychiatric- mental health nursing. 5th ed. USA: Lippincott.
12. Nejad Salim, A. (2007). Human munificence and organization. Educational and Industrial Research center publications in Iran.
13. Pierce, J. L; Gardner, D. G., Cummings. L. L. & Dunham. R. B. (1989). Organization-based selfesteem: construct definition, measurement and validation. Academy of management journal, 32, P.p: 622-648.
14. Rajabi, F. (2016). Determining the relationship between sport association with prisons` employees satisfaction and loyalty. Tehran: Shahid Beheshti.
15. Robbins, S. (2001). Organizational behavior. Ninth Edition ed. NJ: Prentice-Hall.
16. Rowold, J. (2006). Transformational and transactional leadership in martial arts. Journal of applied sport psychology. 18 (4), P.p: 312-325.
17. Sadouqi, F. AM & H, Lotf Nejad Afshar & Z, Elmi & K, Ebrahimi. (2014). Self-esteem and organizational commitment of the employees in therapeutic centers of Tehran city. Science and research Journal of medicine and Turkey. 24 (1).
18. Seligman, M.E; Abramson, L.Y; Semmel, A; Von Baeyer, C. (1979). Depressive attributional style. Journal of Abnormal psychology. 88 (3), P.p: 7-242.
19. Smedema, S. M; Catalano, D; Ebener, D. J. (2010). "The relationship of coping, selfworth, and subjective well-ceing: A structural equation model". Rehabil Couns Bull. 53 (3), P.p: 131-142.
20. Taha Zadeh, M. (2013). Organizational Loyalty. Mooj.