



بررسی رابطه آگاهی از حقوق شهروندی اسلامی با منسائی سازمانی مدیران گروه‌های آموزشی در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی استان زنجان

رضا شامی^۱، داود کیاکجوری^۲، علیرضا بیگلری^۳، محمد رضا مهراسبی^۴، علیرضا شغلی^۵، حمید قره باغی^{۶*}

چاپ: ۱۳۹۷/۱۲/۲۸

پذیرش: ۱۳۹۷/۰۹/۱۶

دریافت: ۱۳۹۶/۰۹/۲۱

چکیده

زمینه و هدف: هدف پژوهش حاضر تعیین رابطه بین آگاهی از حقوق شهروندی اسلامی و منسائی (similar-to-me) سازمانی مدیران گروه‌های آموزشی در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی استان زنجان می‌باشد.

روش بررسی: پژوهش حاضر از نوع توصیفی همبستگی است. جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل تمام مدیران گروه‌های آموزشی و اعضای هیات علمی دارای سابقه‌ی مدیریت گروه آموزشی بود. نمونه‌های پژوهش مشتمل بر ۱۱۷ مدیر گروه‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی زنجان بودند که دوره‌های آنلاین حقوق را سپری کرده بودند. نمونه‌ها با استفاده از روش در دسترس انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه محقق ساخته در قالب لیکرت ۵ گزینه‌ای بود. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار (lisrel ۸/۵) انجام شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد در مسیر مستقیم آموزش اصل کرامت (با ضریب مسیر = ۰/۲۰-) بیشترین تاثیر را بر روی متغیر وابسته داشته است. در مسیر غیر مستقیم به ترتیب متغیرهای آزادی بیان (۰/۱۷-)، حق سیاسی-اجتماعی (۰/۱۵-) آزادی عقیده (۰/۰۴-) بیشترین تاثیر را به واسطه‌ی متغیر میانجی (حق امنیت) بر روی متغیر وابسته تحقیق یعنی منسائی سازمانی مدیران گروه‌های آموزشی داشته است.

نتیجه گیری: تمامی متغیرهای پژوهش، تاثیر خود را به واسطه‌ی متغیر حق امنیت در مسیر غیر مستقیم داشته‌اند، توصیه می‌شود جهت تحقق هر چه بیشتر حقوق شهروندی اسلامی و مضامین مرتبط با آن پیش از هر چیز حق امنیت (شغلی-روانی) مهیا شود تا شاهد تاثیر مثبت آن همانند کاهش منسائی سازمانی در مدیران گروه‌های آموزشی باشیم.

واژگان کلیدی: حقوق شهروندی اسلامی، منسائی سازمانی، مدیران گروه‌های آموزشی.

این مقاله بدین صورت ارجاع داده شود:

Shami R, Kia kojouri D, Biglari A, Mehrasbi M, Shoghli A, Gharehbaghi H. Evaluation of Relationship between Awareness of Islamic Citizenship Rights and Organizational Similar-to-me of Education Managers of Zanjan University of Medical Sciences. J Med Educ Dev. 2019; 11 (32):34-42

۱- گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران.

۲- گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد چالوس، چالوس، ایران.

۳- گروه پزشکی مولکولی، دانشکده‌ی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی زنجان، زنجان، ایران.

۴- گروه بهداشت محیط، دانشکده‌ی بهداشت و پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی زنجان، زنجان، ایران.

۵- گروه بهداشت و پزشکی اجتماعی، دانشکده‌ی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی زنجان، زنجان، ایران.

۶- گروه برنامه ریزی و رفاه اجتماعی، دانشکده‌ی علوم اجتماعی دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

*نویسنده‌ی مسوول: گروه برنامه ریزی و رفاه اجتماعی، دانشکده‌ی علوم اجتماعی دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. h.gharehbaghi@zums.ac.ir

مقدمه

حقوق شهروندی همان حقوق بشر است و تنها عنصری که بدان افزوده می‌شود، عنصر مسئولیت است که مجموع حقوق و مسئولیت حقوق شهروندی را به وجود می‌آورد؛ از این رو، مقایسه حقوق شهروندی اسلامی با حقوق شهروندی غیراسلامی (حقوق شهروندی جهانی یا غربی) با توجه به مبانی و جدای از مشترکات آن، دارای فرق‌هایی می‌باشد (۵)، مانند اختلاف در نگرش به انسان، اختلاف در ضمانت اجر (sanctions)، اختلاف در سنجش پیشرفت. از نظر اسلام ملاک پیشرفت در حقوق شهروندی، پایبندی به آموزه‌های دینی با محوریت عبادت خداوند است که پایبندی به آن مستلزم آگاهی و شناخت و افزایش این معرفت می‌باشد. (۶) اما فارغ از این اختلافات صوری، حقوق بشر اسلامی در موارد فراوانی با حقوق بشر انسانی متناظر است و یا برعکس در موارد فراوانی حقوق شهروندی انسانی استخراج از آموزه‌های دینی است. اطلاق حقوق شهروندی اسلامی به مجموعه‌ای از شاخص‌های قابل سنجش کاری بسیار دشوار است (۷). چرا که اغلب ادیان همانند اسلام حاوی آموزه‌ها و رهنمودهای بسیار کلی و فراگیری هستند که نمی‌توان آن‌ها را به سادگی و با قاطعیت به چند شاخص محقق ساخت تنزل داد. اما جهت آزمون کمی برخی از مفاهیم اجتماعی همانند حقوق شهروندی لاجرم باید به تعداد محدودی شاخص استخراج شده متکی بود. لذا با نگاه تطبیقی به آموزه‌های دینی و مکتوبات اسلامی می‌توان چند شاخص کلی مانند حق حیات، آزادی عقیده، آزادی بیان، اصل کرامت، حق امنیت حق سیاسی - اجتماعی را شناسایی کرد. (۸-۱۱) بدیهی است، حقوق شهروندی اسلامی، حقوق شهروندی انسانی و یا حقوق بشر بر وجوه مشترکی از حقوق انسان‌ها تاکید دارند و تنها اختلاف موجود کمال‌گرایی ادیان است. به طوری که در رعایت حقوق شهروندی به مشوق‌های دینی و انگیزش‌های فرازمینی تاکید می‌شود و تلاش دارد رعایت و عمل به حقوق

حقوق شهروندی دیر زمانی است که در اغلب جوامع توسعه یافته مطرح شده و مباحث زیادی نیز در این خصوص مطرح و در جریان است (۱). اما به رغم تمامی این تلاش‌ها در بدست آوردن تعاریفی همه‌گیر و جهان‌شمول، اختلاف‌هایی در برخی مباحث و مفاهیم اساسی آن وجود دارد و این در شرایطی است که اغلب کشورهای اسلامی بر این باور هستند که حقوق شهروندی باید زیر مجموعه‌ای از مبانی دینی بوده و یا لاقلاً در خصوص شاخص‌ها و مولفه‌ها، از مبانی دینی الهام و تبعیت نماید. ضرورت به اصطلاح بومی سازی مفاهیم، بسیاری از اندیشمندان و علمای دینی را بر آن داشته است که حقوق شهروندی اسلامی را موازی با حقوق متداول در جوامع دیگر مطرح نمایند (۲). مطالعات نشان می‌دهد که این تلاش‌ها ادامه دارد و مقالات و کتاب‌های زیادی نیز در این رابطه در ایران و جهان منتشر شده است. به رغم این تلاش‌ها تاکنون تحقیقات کمی و عملیاتی بسیار محدودی در این رابطه انجام شده است. لذا در این پژوهش محققان سعی دارند که برخی از مولفه‌های حقوق شهروندی اسلامی را با یکی از مفاهیم علمی و اکادمیک مدیریت سازمان‌ها، با عنوان منسائی سازمانی را در سطح مدیران گروه‌های آموزشی و با روش پیمایشی بررسی نمایند. چرا که اثر منسائی از جمله چالش‌هایی است که به شدت بر ثبات مدیریتی در قریب به اتفاق سازمان‌ها صدمه می‌زند. این اثر به پدیده‌ایی اشاره دارد که در آن شخص انتخاب‌کننده، فردی را انتخاب می‌کند که دارای صفات دموگرافیک و ویژگی‌های نگرشی مشابه با خودش باشد. لذا به نظر می‌رسد با اشاعه‌ی مفاهیم حقوق شهروندی اسلامی این اثر در سازمان‌ها کاهش یافته و به دنبال آن، خود این مفهوم موجبات رشد حقوق شهروندی اسلامی در سازمان‌هایی شود که سعی دارند با ارزش‌های بومی و دینی سازمان‌ها را اداره نمایند. (۳، ۴) اندیشمندان معتقد هستند که

شخصی نیاز داریم که کاری برای ما انجام دهد بایستی همانند ما فکر کند. اما پژوهش‌ها نشان می‌دهد که اگر افراد غیر مشابه را انتخاب کنیم، منافع بیشتری کسب می‌کنیم (۱۷) در خصوص ارتباط کلی دو متغیر حقوق شهروندی و کاهش منسائی سازمانی در این تحقیق باید گفت، اعتقاد به حقوق شهروندی یعنی اعتقاد به برابری اجتماعی افراد و اعتقاد به حقوق شهروندی اسلامی، اعتقاد به برابری ارزشی افراد است. لذا به نظر می‌رسد با افزایش آگاهی و گرایش افراد به مبانی حقوق شهروندی، میل به تسامح در افراد افزایش یافته و شخص ترغیب می‌شوند تا افرادی را که دیدگاه‌های متفاوتی با خود دارند را در حوزه‌ی کاری خود راه دهند. لذا هدف از این پژوهش تعیین رابطه بین آگاهی از حقوق شهروندی اسلامی و منسائی (similar-to-me) سازمانی مدیران گروه‌های آموزشی در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی استان زنجان (ZUMS) می‌باشد.

روش بررسی

این مطالعه از نوع توصیفی - همبستگی می‌باشد. جامعه‌ی آماری این پژوهش، شامل کلیه‌ی مدیران گروه‌های آموزشی و اساتیدی است که سابقه‌ی مدیریت گروه آموزش را در دانشگاه علوم پزشکی زنجان داشته‌اند. با استفاده از روش نمونه‌گیری دردسترس تعداد ۱۱۷ نفر از اعضای هیات علمی که سابقه‌ی مدیریت گروه آموزشی را داشته‌اند و همچنین دوره آنلاین حقوق شهروندی را گذرانده بودند در این پژوهش شرکت کردند. ابزار گرد آوری اطلاعات این پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته می‌باشد. که در آن متغیر منسائی دارای ۱۳ گویه و متغیر حقوق شهروندی اسلامی از ۶ زیر شاخص با این ترکیب تشکیل شده است: اصل کرامت (۷ گویه) و حق حیات (۵ گویه) آزادی بیان (۷ گویه)، حق سیاسی - اجتماعی (۱۱ گویه) آزادی عقیده (۶ گویه) و حق امنیت (۵). برای ناشناس ماندن پاسخ‌ها، گویه‌های دموگرافیک

شهروندی را در اذهان درونی نماید و از سوی دیگر با جنبه‌های کمال‌گرایی خود موجب ارتقاء آن گردد. اسلام از جمله ادیان متاخر و مروّجان آن از جمله افرادی بودند که به لحاظ تاریخی در دوره‌هایی از زندگی خود از برخی از حقوق انسانی و اجتماعی محروم بوده‌اند، لذا در سراسر متون اسلامی به دستوراتی اشاره شده است که به طرز شگفت‌آوری به صراحت - به اصلاح - به حقوق شهروندی افراد اشاره شده است و از حقوقی نام می‌برد که شاید به درستی حقوق شهروندی نام گذاری شده است. آنچه در این تحقیق به عنوان حقوق شهروندی اسلامی یاد شده است حقوق شهروندی تطبیقی با تم دینی و یا از زاویه دید اسلامی است که رعایت این حقوق به الزام دینی - اعتقادی و عدم رعایت این حقوق را با عقوبت دینی پیوند خورده است. تغییرات مدیریتی موجود در همه سازمان‌ها اغلب مدیران را و میدارد معاونین و زیردستانی را انتخاب نمایند که از بعضی از خصوصیات زمینه‌ای مانند: مذهب، جناح سیاسی، تحصیلات، افکار، اندیشه‌ها و ویژگی‌های روانشناختی شبیه خودشان باشند (۱۲)، رعایت حقوق شهروندی اسلامی در سازمان با مفهوم سازمانی دیگر به عنوان منسائی گره می‌خورد. منسائی به شرایطی اشاره دارد که افراد در یک تلاش عامدانه، افراد شبیه خود را در برخی خصوصیات اساسی زمینه‌گزینش می‌کنند اما این وضعیت احتمال خطای منسائی یا مشابهت مدیران در تصمیم‌های پیچیده را افزایش داده است (۱۴، ۱۵). یافته‌های پژوهش‌های کارز و سایرین (Cairns et al) بیان‌گر این است که مدیران (در سازمان‌های غیرانتفاعی) بایستی از سوگیری‌های ناشی از منسائی در فرآیند انتخاب پرهیز کنند (۱۶). این یافته‌ها حاکی از آن است که مدیران اغلب هنگامی که کارکنان با ویژگی‌های شبیه یا یکسان با خودشان استخدام نمی‌کنند، مطلوبیت بالاتری کسب می‌کنند و کارکرد بهتری را به دست می‌آورند. این امر خلاف احساس شهودی انسان است، زیرا در ظاهر به نظر می‌رسد که اگر ما به

۲ نفر از اساتید گروه روانشناسی، ۳ نفر از مدیران ارشد دانشگاه، ۱ نفر استاد آمار و روش تحقیق و ۱ نفر استاد علوم اسلامی) قرار گرفت. پس از انجام نظر خواهی و دریافت راهنمایی از این گروه، با استفاده از نتایج روش دوم اعتبار پرسشنامه، یعنی روش تحلیل عاملی اصلاحات لازم در پرسشنامه ترکیبی حاضر انجام گرفت. محاسبه پایایی شاخص‌ها با روش آلفای کرونباخ انجام شد، که نتایج این آزمون‌ها در جدول ۱ آمده است.

(جنسیت، وضعیت تاهل، سن، شغل) در انتهای پرسشنامه قرار گرفت. مقیاس مورد استفاده در این پژوهش طیف لیکرت پنج درجه‌ای (۱=کاملاً مخالفم، ۲=مخالفم، ۳=نظری ندارم، ۴=موافقم، ۵=کاملاً موافقم) است. همچنین ۵۰ پرسشنامه با هدف سنجش پایایی و روایی در بین مدیران گروه‌های آموزشی بالینی و پایه توزیع شد، این گروه در آزمون اصلی نیز مشارکت داده شده‌اند. روایی پرسشنامه، ابتدا با روش اعتبار محتوا انجام شد به این صورت که پرسشنامه مذکور جهت تایید محتوا علمی در اختیار ۷ نفر خبره (شامل

جدول ۱: آزمون روایی و پایایی پرسشنامه منسائی سازمانی و حقوق شهروندی اسلامی توسط آزمون آلفای کرونباخ و تحلیل عامل

| نام شاخص | مقدار آلفا کرونباخ | ارزش کایزر-مایر-الکین | آزمون کرویت بارتلت | درجه‌ی آزادی | معناداری |
|------------------|--------------------|-----------------------|--------------------|--------------|----------|
| منسائی سازمانی | ۰/۸۹۱ | ۰/۷۰۱ | ۵۳۸/۲۱۱ | ۴۲ | ۰/۰۰۰ |
| حق حیات | ۰/۸۹۶ | ۰/۶۱۹ | ۶۲۷/۸۴۳ | ۳۲ | ۰/۰۰۰ |
| آزادی عقیده | ۰/۹۴۳ | ۰/۶۷۰ | ۳۸۸/۷۰۹ | ۱۷ | ۰/۰۰۰ |
| آزادی بیان | ۰/۸۸۵ | ۰/۷۰۱ | ۵۰۴/۳۲۷ | ۳۶ | ۰/۰۰۰ |
| حق امنیت | ۰/۹۵۲ | ۰/۶۳۴ | ۵۷۱/۱۷۳ | ۱۰ | ۰/۰۰۰ |
| اصل کرامت | ۰/۸۴۵ | ۰/۷۷۷ | ۹۲۶/۳۵۲ | ۱۳ | ۰/۰۰۰ |
| حق سیاسی-اجتماعی | ۰/۸۶۰ | ۰/۶۲۵ | ۹۹۱/۴۰۵ | ۲۱ | ۰/۰۰۰ |

روش تحلیل اطلاعات روش مدل معادلات ساختاری (تیپ ۱) است. مهم‌ترین برتری این روش این است که قادر است تمام مدل را هم زمان آنالیز نماید و همچنین تاثیرات متغیر واسط را نیز در اجزاء مدل محاسبه می‌کند. برای استفاده از این روش، ابتدا مقادیر مفقودی با روش «حداکثر محتمل برای داده‌های مفقود» با استفاده از تکنیک (Expectation Maximization) جایگذاری شد (۱۸). در قدم بعدی برای اطمینان از نرمال بودن توزیع داده‌ها که از شروط اساسی استفاده از آزمون‌های پارامتریک است، داده‌ها با استفاده از آزمون اندرسون-دارلینگ (Anderson - Darling) که

قوی‌ترین و دقیق‌ترین آزمون تست نرمال می‌باشد، مورد آزمون قرار گرفت. در این پژوهش متغیرهای منسائی سازمانی، حق حیات، آزادی بیان، حق امنیت و اصل کرامت دارای توزیع نرمال بود و برای متغیر آزادی عقیده ($p=0.16$) $(p\text{-values} = 0.12)$ ، حق سیاسی-اجتماعی ($p\text{-values} = 0.12$)، تبدیل داده‌ها به کار گرفته شد. روش تبدیل به کار گرفته شده برای این دو متغیر روش تبدیل جانسون (۱۹) بوده است. به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق و بررسی درجه اثر متغیرهای مستقل از روش مدل معادلات ساختاری در نرم افزار Lisrel استفاده گردید. در این روش معیار پذیرش معناداری ضرایب

مسیر، قرار داشتن آن‌ها در آستانه مقدار بحرانی ($T > 1/96$) است. ($-1/96$)

یافته‌ها

یافته‌ها نشان داد که مردان با (۷۹/۵ درصد) تقریباً ۳ برابر بیشتر از زنان (۲۰/۵) در این تحقیق شرکت کرده‌اند، همچنین تعداد افراد متأهل (۸۹/۷ درصد) بسیار بیشتر از تعداد

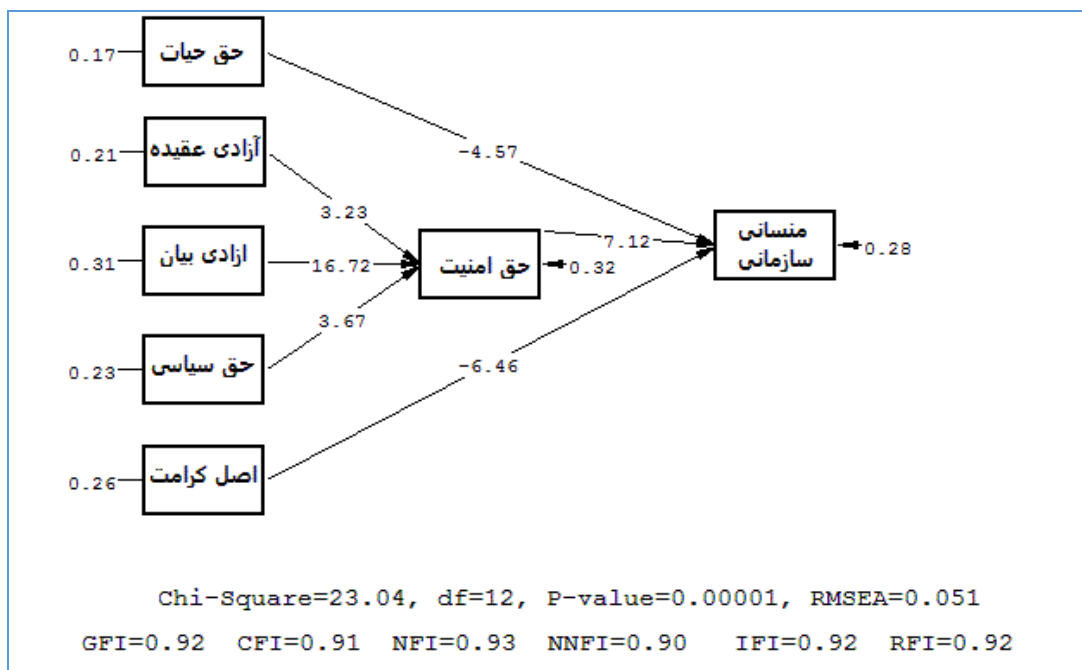
پاسخگویان مجرد (۱۰/۳ درصد) بوده است. بیش از نیمی از آنان در دامنه‌ی سنی ۴۱ تا ۵۰ سال قرار داشته‌اند. اغلب پاسخگویان مدیران گروه‌های آموزشی پایه بوده و بیشتر از ۱۰ سال سابقه داشته‌اند. بیش از نیمی از مدیران گروه‌های آموزشی دوره‌های حقوق شهروندی برگزار شده توسط دانشگاه علوم پزشکی زنجان در سال ۹۵ تا ۹۶ را با نمره عالی گذرانده‌اند.

جدول ۲: خصوصیات دمو گرافیک نمونه آماری

| متغیر | زیر گروه | فراوانی | درصد |
|--|-----------------|---------|------|
| جنسیت | مرد | ۹۳ | ۷۹/۵ |
| | زن | ۲۴ | ۲۰/۵ |
| سن | ۳۱ تا ۴۰ | ۷ | ۵/۹ |
| | ۴۱ تا ۵۰ | ۶۲ | ۵۳ |
| | ۵۰ سال به بالا | ۴۸ | ۴۱ |
| وضعیت تاهل | متاهل | ۱۰۵ | ۸۹/۷ |
| | مجرد | ۱۲ | ۱۰/۳ |
| گروه آموزشی | بالینی | ۴۱ | ۱۱/۶ |
| | پایه | ۷۶ | ۸۳/۲ |
| تجربه کاری | ۱-۱۰ سال | ۲۰ | ۱۷/۱ |
| | بیشتر از ۱۰ سال | ۹۷ | ۸۲/۸ |
| گذراندن دوره‌های حقوق شهروندی با نمره‌ی عالی | بله | ۸۲ | ۷۰/۱ |
| | خیر | ۳۲ | ۲۹/۹ |

شکل ۱ مدل نهایی این پژوهش را نشان می‌دهد، که با توجه به مدل مفهومی پژوهش و با پشتوانه مبانی نظری تدوین شده است. این مدل در حالت T-Values قرار دارد به کمک این

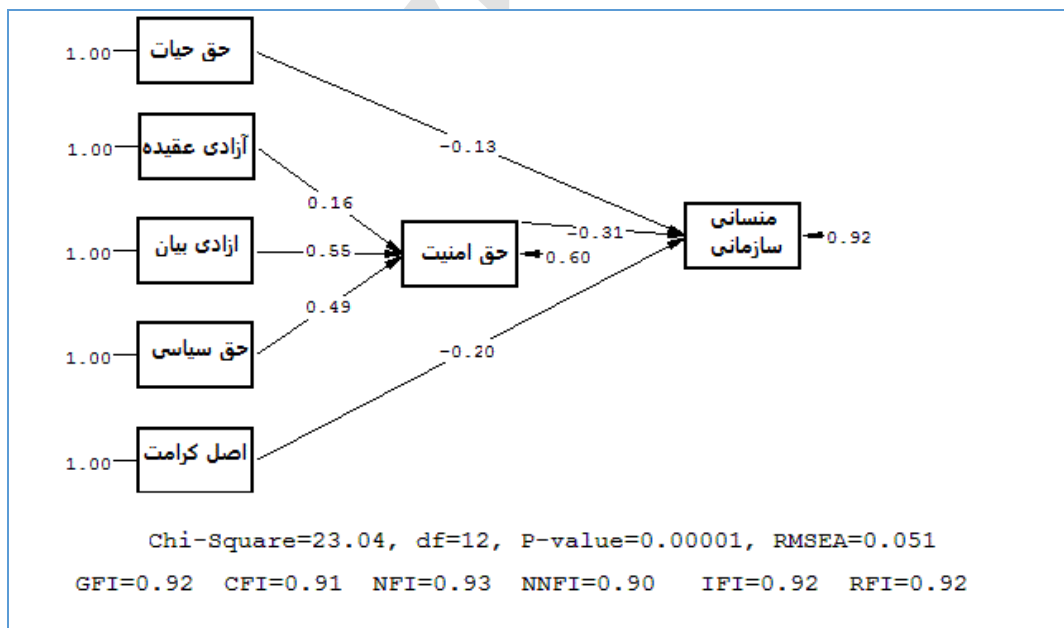
حالت می‌توان به تایید یا رد فرضیه‌های پژوهش پرداخت. همان گونه که مشاهده می‌شود مقدار t-value تمامی مسیرها در آستانه‌ی مقدار بحرانی ($T > 1/96$) قرار دارد.



شکل ۱: مدل معادلات ساختاری پژوهش در حالت معناداری

شکل ۲، حالت استاندارد مدل مفروض را نمایش می‌دهد، در این حالت امکان مقایسه و رتبه بندی متغیرهای وجود دارد. به این صورت که مقدار بیشتر ضریب مسیر به معنای تاثیر بیشتر بوده و مقادیر مثبت به معنای تاثیر مثبت و عامل افزایش مقادیر متغیر وابسته و مقدار منفی نیز به معنای تاثیر منفی و موجب کاهش مقادیر متغیر وابسته می‌گردد.

شکل ۲، حالت استاندارد مدل مفروض را نمایش می‌دهد، در این حالت امکان مقایسه و رتبه بندی متغیرهای وجود دارد. به این صورت که مقدار بیشتر ضریب مسیر به معنای تاثیر بیشتر بوده و مقادیر مثبت به معنای تاثیر مثبت و عامل افزایش مقادیر متغیر وابسته و مقدار منفی نیز به معنای تاثیر منفی و موجب کاهش مقادیر متغیر وابسته می‌گردد.



شکل ۲: مدل معادلات ساختاری پژوهش در حالت مقادیر استاندارد

طبق اطلاعات مدل (۱ و ۲) مقدار شاخص‌های ۰/۹۲
 $GFI = ۰/۹۱$ (نیکویی برازش)، $CFI = ۰/۹۱$ (برازندگی تعدیل
 یافته)، $NFI = ۰/۹۳$ (برازندگی نرم شده)، $IFI = ۰/۹۲$ (شاخص
 $NNFI$) (برازندگی نرم شده تعدیل یافته)، $RFI = ۰/۹۲$ (شاخص برازش نسبی)
 برازندگی فزاینده) و $RMSEA = ۰/۰۵۱$ (ریشه‌ی میانگین مجذورات
 همگی، در آستانه‌ی مقادیر مجاز برازندگی قرار دارند. لذا با
 اطمینان می‌توان به آزمون فرضیه‌ها پرداخت.

اولین معیار قضاوت برازش مدل‌های (۱) و (۲)، مقدار کای
 اسکوئر بر روی درجه‌ی آزادی $df/۲$ است، از این معیار برای
 تک بعدی بودن سازه‌ها استفاده می‌شود و مقدار آن همواره
 باید کمتر از ۳ باشد. مقدار این شاخص برای مدل
 حاضر ۱/۹۲۱ است که این مقدار کوچکتر از عدد ۳ است،
 همچنین مقدار $RMSEA = ۰/۰۵۱$ (ریشه‌ی میانگین مجذورات
 تقریب) که این مقدار، کمتر از حداکثر حد مجاز ۰/۰۸ است. بر

جدول ۳: خلاصه مقادیر، علائم و متغیرهای مکنون مدل معادلات ساختاری پژوهش

| وضعیت فرضیه | مقدار ضریب مسیر | مقدار T-values | متغیرهای وابسته | متغیرهای مستقل | متغیرهای واسط |
|-------------|----------------------------|----------------|-----------------|--------------------|---------------|
| تایید شد | -۰/۱۳** | -۴/۵۶ | منسائی سازمانی | حق حیات | - |
| تایید شد | (۰/۱۶* - ۰/۳۱) = -۰/۰۴** | ۳/۲۳ | منسائی سازمانی | آزادی عقیده | حق امنیت |
| تایید شد | (۰/۰۵۵* - ۰/۳۱) = -۰/۱۷*** | ۱۶/۷۲ | منسائی سازمانی | آزادی بیان | حق امنیت |
| تایید شد | (۰/۴۹* - ۰/۳۱) = -۰/۱۵** | ۳/۶۷ | منسائی سازمانی | حق سیاسی - اجتماعی | حق امنیت |
| تایید شد | -۰/۲۰** | -۶/۴۶ | منسائی سازمانی | اصل کرامت | - |

p < ۰/۰۵ ، *p < ۰/۰۰۱

بحث

نتایج این تحقیق نشان داد که در مسیر مستقیم، اصل کرامت
 انسانی بیشترین تاثیر را بر روی کاهش منسائی سازمانی داشته
 است طی سال‌های اخیر در سازمان‌های دولتی مقوله تکریم
 ارباب رجوع با تاکید فراوان در حال پیگیری و انجام است که
 نشان دهنده‌ی اهمیت ویژه آن برای دست اندرکاران امور
 است. از این روی بدیهی است که اصل کرامت انسانی به-
 عنوان یک مفهوم کلی اما آشنا در سازمان‌های امروز ایران
 جزء متغیرهای بسیار تاثیر گذار باشد که نه تنها به افراد برون
 سازمان توجه دارد بلکه در درون سازمان و در رده‌های
 مدیریتی بالاتر نیز نوعی تسامح و تساهل و در نتیجه کاهش
 منسائی را در پی خواهد داشت، به طوری که هر چه باور به
 اصل کرامت انسانی در بین مدیران گروه آموزشی وجود داشته
 باشد به طبع آنان گرایش بیشتری به تعامل و استفاده از نیروی

در این پژوهش رابطه‌ی حقوق شهروندی اسلامی با منسائی
 سازمانی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی و
 خدمات بهداشتی و درمانی استان زنجان مورد بررسی قرار
 گرفت و اثرات مستقیم و غیرمستقیم آن‌ها با یکدیگر و با
 متغیر ملاک مورد آزمون قرار گرفت. با توجه به تایید تمامی
 فرضیه‌های موجود، مدل مفهومی پژوهش حاضر مدل مناسبی
 برای پیش بینی اثر حقوق شهروندی اسلامی و زیر شاخص-
 های آن بر کاهش منسائی سازمانی مدیران گروه آموزشی
 است. نتایج پژوهش حاضر بیانگر وجود رابطه منفی و معنادار
 بین متغیرهای حق حیات، آزادی عقیدی، آزادی بیان، حق
 سیاسی - اجتماعی، اصل کرامت و منسائی سازمانی در بین
 مدیران گروه‌های آموزشی است.

پردازشی و شناسایی ابعاد شاخص‌های بخش دموکراسی سازمانی در سازمان عمومی، هماهنگی دارد بر طبق نتایج این تحقیق آزادی بیان از جمله عوامل تاثیر گزار بر فضای باز سازمانی است. حق سیاسی- اجتماعی دومین متغیر تاثیر گذاری است که اثرات خود را در سایه‌ی حق امنیت بر روی منسائی سازمانی ایجاد خواهد کرد و به نظر می‌رسد این متغیر همانند متغیر آزادی بیان به علت وجود حساسیت سازمانی مستتر در خود، جهت تحقق وابستگی بیشتری به حق امنیت دارند و در نهایت آخرین متغیر تاثیر گذار، آزادی عقیده است. این متغیر نیز همانند دو متغیر قبلی به واسطه متغیر حق امنیت اثر می‌گذارد. رعایت حقوق سیاسی- اجتماعی افراد و کارکنان نیز همانند آزادی بیان منوط به وجود مقدار معقولی از امنیت در سازمان است. مدیران غیر منسان افرادی هستند که از گرایشات سیاسی متنوع‌تری در سازمان بهره می‌برند. به خصوص در شرایطی که مناسبات سیاسی در سطوح بالای مدیریت پر رنگ‌تر باشد. که به طبع آزادی بیان و عقیده نیز محلی از اعراب نخواهد داشت، در مقابل وجود راه کارهای مناسب جهت ترویج شاخص‌های کاربردی حقوق شهروندی همانند موارد ذکر شده به طور قابل توجهی منسائی سازمانی را کاهش و ترویج تسامح را در پی خواهد داشت این یافته با نتایج محمد خانباشی و غلامرضا بستان منش هماهنگی دارد. این تحقیق بر این اعتقاد است که، نیروی انسانی نهادهای سیاسی، اجتماعی و اقتصادی را بنا می‌کند و توسعه را پایه گذاری می‌کند. لذا حق سیاسی- اجتماعی افراد عامل مهمی در نهادینه سازی دموکراسی سازمانی و کاهش منسائی سازمانی است. (۲۴)

نتیجه گیری

نتایج این تحقیق نشان می‌دهد آگاهی از حقوق شهروندی اسلامی می‌تواند اثرات منسائی سازمانی را در افراد کاهش دهد این کاهش با دخالت مستقیم متغیر امنیت در سازمان قابل

افراد دیگر با گرایشات و زمینه‌ی ذهنی متفاوت خواهند داشت. اصل کرامت انسانی به علت نگاه کل گرایانه خود به انسان‌ها فارغ از زمینه‌ی ذهنی، دین، جنسیت، زبان و ...، گزینش سلیقه‌ای و بسته افراد و سبک‌های بسته مدیریتی مرتبط با منابع انسانی را بشدت کاهش می‌دهد. (۲۰) این اصل با وجود پذیرش عمومی بشدت شکننده است، لذا تحقیق بخش‌هایی از آن نیز در سازمان‌ها موجبات کاهش منسائی سازمانی را فراهم خواهد کرد و این توجه به مسئله در خصوص مدیران گروه‌های آموزشی، ارزش این تاثیر گذاری را دو چندان خواهد نمود یافته‌ها این بخش با نتایج ضمنی تحقیق زهرا فروتنی و عطیه بحرانی با عنوان تحلیل رابطه‌ی کرامت انسانی با فرهنگ سازمانی هماهنگی دارد نتایج تحقیق رابطه بین کرامت انسانی با فرهنگ سازمانی را تأیید کرد به عبارتی هر قدر جایگاه کرامت انسانی در دانشگاه مورد مطالعه، تثبیت شود و کارکنان و مدیران، بر پایه‌ی شاخص- های کرامت انسانی رفتار نمایند، ابعاد فرهنگ سازمانی نیز تقویت خواهد شد (۲۱). اصل حق حیات دومین متغیر تاثیر گذار است به طوری که باور به این اصل موجب کاهش منسائی سازمانی و تعامل بیشتر با دیگر کارکنان، اعضای هیات علمی و دانشجویان خواهد شد. (۲۲) همچنین حق حیات به مسوولان و مدیران گروه‌های آموزشی یاد آوری می‌نماید که فارغ از پست سازمانی، افراد همه در وجود و حضور در سازمان و ساختار آموزشی برابر هستند نمونه مشابه بی‌شماری در آموزه‌ی اسلامی به صراحت به این مسئله تاکید کرده است. (۲۳) در مسیر غیر مستقیم اصل آزادی بیان که مستتر در آموزه‌های اسلامی و مستخرج از متون اسلامی است، به- واسطه‌ی متغیر حق امنیت موجب کاهش منسائی سازمانی می‌شود به طوری که به نظر می‌رسد بدون امنیت سازمانی آزادی بیان نمی‌تواند موجبات کاهش منسائی سازمانی را، دستکم در بین مدیران گروه‌های آموزشی فراهم نماید این یافته با نتایج تحقیق رضا زارع اکبر و دیگران با عنوان مفهوم

تقدیر و تشکر

این مقاله مستخرج از طرح تحقیقاتی مصوب در دانشگاه علوم پزشکی زنجان با کد A-11-1177-1 می‌باشد. بدین وسیله از کلیه مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی زنجان که با حوصله تمام ما را در جمع آوری اطلاعات مربوط به این پژوهش یاری کردند، تشکر می‌نمایم.

تحقیق است به طوری که بدون امنیت اغلب متغیرهای حقوق شهروندی اسلامی امکان تاثیر گذرای خود را در سازمان‌ها از دست می‌دهند. مهم‌ترین محدودیت این تحقیق کمی سازی مفهوم حقوق شهروندی اسلامی و تدوین پرسشنامه معتبر در این زمینه بود. پیشنهاد می‌شود اثر منسائی سازمانی در ارتباط با فعالیت‌های رسمی اعضا هیات علمی و همچنین تاثیر آن بر روی دانشجویان مورد تحقیق قرار گیرد.

References

- 1- Raminmehr H, HADIZADEH MA, Ahmadi I. Study the relationship between organizational justice perception and organizational citizenship behavior. 2010.
- 2- Mosavian H. The glimpse to the 8th part Religious foundations of Imam Khomeini -Rah- With the Citizenship Rights Approach National Congress of Imam Khomeini's Cultural and Social Thoughts. 2011;1(28):10.
- 3- Portahmasb S. The rights and education of citizenship in Nahj al-Balaghah. Alavi Research Center. 2012;2:1-23.
- 4- Amini M. Individual rights of non-Muslim citizens in Islamic society. Quarterly journal of Habal al-Matin. 2013;3(3):140-65.
- 5- Sayaed Ali F. Components of Citizenship Rights from the View Point of Imam Ali (PBUH). Political Research In Islamic World. 2014;4(2):47-72.
- 6- Javid MJ. Nature or Human Nature Areas for the Limit of Relativity in Human Rights. Journal of Public Law Research. 2016;18(52):59-85.
- 7- Hbibzahe M, Others. Human Dignity in the Constitution of the Islamic Republic of Iran. Comparative Law Researches. 2008;11(4):52-82.
- 8- Habibzadeh T, Farajpour AA. Human Dignity And Reliance Of Human Rights And Citizen's Rights Enshrined In The Constitution of The Islamic Republic of Iran On Human Dignity. 2016.
- 9- Mirtorabi S. Islam's view on freedom of opinion and expression. Comprehensive Human Sciences Portal. 2016;4(11):115-27.
- 10- Niknejad A. Islam's view on freedom of opinion and expression. Ravagh Andishe. 2004;18:7-26.
- 11- Watt WM, Montgomery W, Watt Wm. The formative period of Islamic thought: University Press; 1973.
- 12- Iqtidar H. Tolerance and Tolerance in Islamic Political Thoughts. Islamic studies. 2005;63:155.
- 13- Dutton E, Lynn R. Intelligence and Religious and Political Differences Among Members of the US Academic Elite. Interdisciplinary Journal of Research on Religion. 2014;10.
- 14- Fine BJ. Introversion-extraversion and motor vehicle driver behavior. Perceptual and Motor Skills. 1963;16(1):95-100.
- 15- Barrett R, Mayson S. Human resource management in growing small firms. Journal of Small Business and Enterprise Development. 2007;14(2):307-20.
- 16- Sears GJ, Rowe PM. A personality-based similar-to-me effect in the employment interview: Conscientiousness, affect-versus competence-mediated interpretations, and the role of job relevance. Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement. 2003;35(1):13.

17- Mares P, Mares P. Borderline: Australia's treatment of refugees and asylum seekers: Springer; 2001.

18- Lomax RG, Schumacker RE. A beginner's guide to structural equation modeling: psychology press; 2004.

19- Bryman A, Cramer D. Quantitative data analysis with minitab: a guide for social scientists: Psychology Press; 1996.

20- Salehi HR. Human dignity from the viewpoint of Iranian law. Journal of bioethical inquiry. 2013;10(2):135-6.

21- St-Pierre I, Holmes D. The relationship between organizational justice and workplace aggression. Journal of advanced nursing. 2010;66(5):1169-82.

22- Noe RA, Hollenbeck JR, Gerhart B, Wright PM. Human resource management: Gaining a competitive advantage: McGraw-Hill Education New York, NY; 2017.

23- Tung RL. Strategic management of human resources in the multinational enterprise. Human resource management. 1984;23(2):129-43.

Archive of SID