

Original Article

**The Relationship between Human Dignity based Management and Resilience with Mediating Role of Hopefulness**

Fatemeh Mirshekar<sup>1</sup>, Naser Nastiezaie<sup>2\*</sup>

1. MSc Student of Educational Administration, Department of Educational Administration and Planning, University of Sistan and Baluchestan, Faculty of Education and Psychology, Zahedan, Iran.

2. Ph.D of Educational Administration, Department of Educational Administration and Planning, University of Sistan and Baluchestan, Faculty of Education and Psychology, Zahedan, Iran. (Corresponding Author)

Email: n\_nastie1354@ped.usb.ac.ir

Received: 23 Oct 2018 Accepted: 16 Feb 2019

**Abstract**

**Background and Aim:** Resiliency is a construct which has gained attention recently as one of the variables related to human health and well-being more than ever. Therefore, the present research was conducted to determine the relationship between human dignities based management and resilience with mediating role of Hopefulness.

**Materials and Methods:** This correlation study based on the structural equation model was carried out on 215 secondary high school teachers in Zahedan, Iran, in the academic year of 2017-18. Proportional random sampling was used to sample selection. Three Conner & Davidson's resiliency (2003), Snyder et al. s' Hope (1991) and human dignity based management adapted by Afkhami Rohani et al. (1393) questionnaires were used to data collection. For data analysis, Pearson correlation coefficient and structural equation model were used with applying SPSS 16 and Lisrel soft wares.

**Findings:** There was a positive and significant correlation between human dignity based management, hopefulness and resiliency ( $p < 0.001$ ). Human dignity based management had a positive effect on resiliency both indirectly and indirectly, through mediating role of hopefulness.

**Conclusion:** According to the findings, it is recommended that the managers of the organizations, improve the level of employee's hopefulness and resiliency by observing the indicators of respect for human dignity, including employee empowerment and participation, as well as focus on positive behavior and performance, and transfer of the correct information.

**Keywords:** Management; Human Dignity; Resiliency; Hopefulness; Positive Psychology

**Please cite this article as:** Mirshekar F, Nastiezaie N. The Relationship between Human Dignity based Management and Resilience with Mediating Role of Hopefulness. *Bioethics Journal* 2018; 8(30): 23-34.

## ارتباط بین مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی و تاب‌آوری با میانجی‌گری امیدواری

فاطمه میرشکار<sup>۱</sup>، ناصر ناستی‌زایی<sup>۲\*</sup>

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران.  
۲. دکترای مدیریت آموزشی، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران. (نویسنده مسؤول)  
Email: n\_nastie1354@ped.usb.ac.ir

دریافت: ۱۳۹۷/۸/۱ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۱/۲۷

### چکیده

**زمینه و هدف:** تاب‌آوری سازه‌ای است که در سال‌های اخیر به عنوان یکی از متغیرهای مرتبط با سلامت و بهزیستی انسان بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است. از این رو پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه بین مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی و تاب‌آوری با میانجی‌گری امیدواری انجام شده است.

**مواد و روش‌ها:** این مطالعه همبستگی مبتنی بر مدل معادلات ساختاری، روی ۲۱۵ نفر از دبیران متوسطه دوم ناحیه یک شهر زاهدان، ایران، در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ انجام شد. نمونه‌گیری به شیوه تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم و جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از سه پرسشنامه تاب‌آوری Conner و Davidson (۲۰۰۳ م.)، امیدواری Snyder و همکاران (۱۹۹۱ م.) و مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی اقتباس از افخمی روحانی و همکاران (۱۳۹۳ ش.) استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی و مدل معادلات ساختاری با کمک نرم افزارهای SPSS 16 و لیزرل استفاده شد.

**یافته‌ها:** بین مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی، امیدواری و تاب‌آوری همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود داشت ( $p < 0/001$ ). مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی هم به طور مستقیم و هم به طور غیر مستقیم و از طریق میانجی‌گری امیدواری بر تاب‌آوری اثر مثبت داشت.

**نتیجه‌گیری:** بنا بر یافته‌ها، توصیه می‌گردد تا مدیران سازمان‌ها با رعایت شاخص‌های احترام به کرامت انسانی شامل توانمندسازی و مشارکت کارکنان و نیز تمرکز بر رفتار و عملکرد مثبت و انتقال صحیح اطلاعات بر میزان امیدواری و تاب‌آوری کارکنان بیفزایند.

**واژگان کلیدی:** مدیریت؛ کرامت انسانی؛ تاب‌آوری؛ امیدواری؛ روانشناسی مثبت‌گرا

## مقدمه

امروزه به دلیل گسترش سازمان‌ها و افزایش تعارضات در زندگی اجتماعی افراد و تغییرات چشم‌گیر محیطی و اجتماعی، انعطاف‌پذیری افراد و سازمان‌ها در برابر مشکلات، تعارضات و تغییرات اهمیت روزافزونی پیدا کرده است. از میان متغیرهای روان‌شناختی که به نظر می‌رسد توان انعطاف‌پذیری افراد را در مقابله با استرس و تعارضات بالا می‌برند، می‌توان به تاب‌آوری (Resilience) و امیدواری (Hopeful) اشاره کرد. تاب‌آوری و امیدواری از جمله متغیرهای مهم در حوزه روانشناسی مثبت‌گرا (Positive Psychology) می‌باشند که در سال‌های اخیر مورد توجه محققان قرار گرفته‌اند (۱). تاب‌آوری که مقاومت در برابر استرس یا رشد پس‌ضربه‌ای نیز نامیده شده است، فرآیند پویای انطباق مثبت با تجربه‌های تلخ و ناگوار است (۲). صاحب‌نظران دو شرط را برای توصیف تاب‌آوری لازم می‌دانند: یکی قرارگرفتن در معرض خطر، آسیب یا تهدید و دیگری سازگاری مثبت در رویارویی با این عوامل (۳)، اما باید گفت که تاب‌آوری فقط پایداری در برابر آسیب‌ها یا موقعیت‌های خطرناک نیست، بلکه شرکت فعال و سازنده در محیط پیرامون خود است (۴). در واقع همانطور که Richardson بیان کرده، تاب‌آوری بیشتر از آن که یک بهبود ساده از آسیب و مصیبت باشد، رشد یا سازگاری مثبت به دنبال دوره‌ای از برهم‌خوردن تعادل حیاتی است (۵) و بر طبق نظر Bonanno چیزی بیشتر از زنده‌ماندن با وضعیت تنش‌زاست و مترادف با آسیب‌ناپذیری نسبت به تنش نیست (۶). سازه امید، توانایی شخص برای هدف‌گذاری، تجسم مسیرهای لازم برای رسیدن به هدف‌ها و داشتن انگیزه لازم در جهت رسیدن به آن هدف‌ها است (۷). مطابق نظر Snyder و همکاران امید منجر به مجموعه‌ای از توانایی‌های دارابودن اهداف ارزشمند شخصی و ادراک توانایی برای تولید راهبردها در تعقیب اهداف، می‌شود. افراد دارای سطح امید بالا، به طور موفقیت‌آمیزی هدفمدار هستند و متعاقباً هیجانانگیز مثبت بیشتری را احساس می‌کنند (۸). امیدواری به انسان کمک می‌کند ناامیدی‌ها را پشت سر بگذارد، اهداف خود را پی بگیرد و احساس تحمل‌ناپذیربودن آینده را کاهش دهد (۹) و

از این رو امیدواری می‌تواند تاب‌آوری فرد را ارتقا دهد و به عنوان عامل واسطه بین متغیرهای تطبیقی، مانند رضایت از زندگی و متغیرهای ناهنجاری، مانند تنش‌های روان‌شناختی از جمله هراس اجتماعی عمل کند (۱۱-۱۰).

از عوامل تأثیرگذار بر میزان تاب‌آوری و امیدواری کارکنان سبک مدیریت سازمان است (۱۲) و در این راستا به کارگیری مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی (Human Dignity) می‌تواند مفید باشد. دانش مدیریت، اگرچه در مسیر توسعه خود مشکلات فراوانی را حل کرده و به کارآمدسازی کسب و کارها کمک کرده است، ولی میلیون‌ها نفر را در سازمان‌های شبه فئودال و دیکتاتور مآب به بندگی واداشته و شواهد اندکی وجود دارد که آن‌ها را اخلاقی‌تر و کرامت‌انسانی‌تر از هم حفظ کرده باشد (۱۳)، اما از دهه ۱۹۸۰ نظریه‌های مدیریت در آستانه بازگشت به ارزش‌های انسانی هستند (۱۴) و در چند دهه اخیر رعایت اخلاقیات و حفظ ارزش‌های انسانی در بیشتر سازمان‌ها مورد توجه قرار گرفته و به صورت بخشی از سیاست‌های رسمی و فرهنگ غیر رسمی سازمان‌ها درآمده است (۱۵). امروزه مشخص شده است که فقط با قوانین و مقررات نمی‌توان جامعه یا در مقیاس کوچک‌تر سازمان را اداره کرد، بلکه در کنار آن‌ها به اساس دیگری نیاز است که کرامت انسانی نام دارد. این موضوع در اصول متعددی از قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران از قبیل ۲، ۳، ۱۹، ۲۰، ۲۲، ۲۸، ۴۳، ۵۶، ۷۶، ۱۷۴، در بندهای ۱، ۲، ۳، ۵ و ۸ سیاست‌های کلی نظام اداری کشور، در سیاست‌های برنامه‌های سوم، چهارم و پنجم توسعه کشور و در منشور حقوق شهروندی به طور مستقیم و غیر مستقیم نیز مشاهده می‌شود (۱۳). در نگرش تربیتی و رفتاری، کرامت انسانی، یعنی این‌که فرد احساس کند یک شخص است نه یک شیء؛ یک فرد کامل است؛ احساس حس ارزش برابر، احساس تعلق، داشتن کنترل و استقلال، داشتن حس شایستگی واقعی و نداشتن احساس نفهمی، خجالت و تخریب، داشتن حالت راحت معنوی و عاطفی (۱۶). سبک رهبری مناسب و جو سازمانی حمایتی نه‌تنها موجب کاهش استرس و تعارض می‌شوند، بلکه تاب‌آوری و امیدواری افراد را نیز افزایش می‌دهند (۱۷). مدیریت مبتنی

### مواد و روش‌ها

مطالعه حاضر از نظر هدف کاربردی و از نوع همبستگی مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است. جامعه آماری آن کلیه دبیران متوسطه دوم ناحیه یک شهر زاهدان در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ به حجم ۵۰۲ نفر (۲۰۶ مرد و ۲۹۶ زن) بود. بر اساس فرمول نمونه‌گیری کوکران تعداد ۲۱۸ دبیر (۸۹ مرد و ۱۲۹ زن) مورد مطالعه قرار گرفتند. با توجه به این که تعداد دبیران بر حسب جنسیت یکسان نبود (۵۸/۹۷ درصد زن و ۴۱/۰۳ درصد مرد)، نمونه‌گیری به روش تصادفی - طبقه‌ای متناسب با حجم (به نسبت جنسیت دبیران) انجام شد. برای جمع‌آوری اطلاعات از سه پرسشنامه زیر استفاده شد:

مقیاس امید (Hope Scale): این مقیاس جهت سنجش میزان امیدواری بزرگسالان توسط Snyder و همکاران در سال ۱۹۹۱ ساخته شده است (۳۶). مقیاس امید دارای ۱۲ گویه می‌باشد که هشت گویه آن مورد استفاده قرار می‌گیرد و ۴ گویه دیگر دروغ‌سنج هستند که در نمره‌گذاری به حساب نمی‌آیند. از این هشت گویه، چهار گویه آن مربوط به مؤلفه تفکر عاملی (گویه‌های ۲، ۹، ۱۰، ۱۲) و چهار آیت‌م نیز مربوط به مؤلفه تفکر راهبردی (گویه‌های ۱، ۴، ۶، ۸) است. مقیاس امیدواری بر اساس طیف چهار گزینه‌ای لیکرت از کاملاً غلط=۱ تا کاملاً درست=۴ تنظیم شده است.

مقیاس تاب‌آوری: این مقیاس توسط Davidson و Conner در سال ۲۰۰۳ طراحی شده است (۳۷). پرسشنامه دارای ۲۵ گویه و پنج زیرمقیاس: تصور از شایستگی فردی (گویه‌های ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۶، ۱۷، ۲۳، ۲۴، ۲۵) اعتماد به‌خود فردی و تحمل عاطفه منفی (گویه‌های ۶، ۷، ۱۴، ۱۵، ۱۸، ۱۹، ۲۰)، پذیرش مثبت تغییر و روابط ایمن (گویه‌های ۱، ۲، ۴، ۵، ۸)، کنترل (گویه‌های ۱۳، ۲۱، ۲۲) و تأثیرات معنوی (گویه‌های ۳، ۹) است. پرسشنامه در یک طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از کاملاً نادرست=۰ تا کاملاً درست=۴ تنظیم شده است.

پرسشنامه مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی: این پرسشنامه اقتباس از مطالعه افخمی روحانی و همکاران می‌باشد (۲۶). پرسشنامه دارای ۱۲ گویه و سه مؤلفه: رشد و توانمندسازی کارکنان (۴ گویه)، شبکه‌سازی اجتماعی (۴ گویه) و مشارکت

بر کرامت انسانی با رعایت معیارهایی از قبیل داشتن تحمل، صبر و آرامش در برخورد با مسائل و مشکلات، تمرکز بر رفتار و عملکرد مثبت دیگران، تواضع و فروتنی، حفظ احترام به شخصیت دیگران، رعایت قوانین و مقررات، حفظ اسرار سازمان و کارکنان و انتقال صحیح اطلاعات، نظم و انضباط در کار، داشتن طرح و برنامه برای انجام وظایف، آینده‌نگری و جامع‌نگری در تصمیم‌گیری‌ها و استقبال از مشارکت دیگران (۱۸) می‌توانند بر میزان تاب‌آوری و امیدواری کارکنان در برابر مسائل و مشکلات سازمانی تأثیرگذار باشند.

حرفه معلمی دارای منابع استرس‌زای درونی و بیرونی است. منابع درونی استرس‌زا شامل ماهیت نقش معلم، سطح آمادگی، و تطابق صلاحیت‌ها و قابلیت‌ها با وظایف است (۱۹). منابع بیرونی و محیطی استرس‌زا می‌تواند علت مشکلات رفتاری فراگیران، فشار کاری و والدین پرخاشگر باشد (۲۰). این منابع استرس‌زا نه تنها سلامت جسمی، و خوب‌زیستی روان‌شناختی معلمان را تهدید می‌کند، بلکه بر فراگیران و محیط یادگیری نیز اثر منفی می‌گذارد (۲۱). از این رو به منظور مقابله با استرس‌های شغلی معلمان، پرداختن به موضوع تاب‌آوری و عوامل مؤثر بر آن حائز اهمیت است. تاب‌آوری به سه دلیل در آموزش بسیار اهمیت دارد: اول این که بر انتظارات معلم از فراگیر تأثیرگذار است، چراکه خود معلم الگویی برای نشان دادن رفتار تاب‌آورانه است؛ دوم این که تدریس حرفه‌ای سخت و پیچیده است و مستلزم آن است که معلم با ابهامات، سختی‌ها و دشواری‌هایی که در کلاس درس مواجه می‌شود، برخورد درست و منطقی داشته باشد و این نیاز به سبک رفتاری تاب‌آورانه دارد؛ سوم این که تاب‌آوری در معنی توانایی حل مسأله، بازیابی سریع راه‌حل‌های ممکن و عمل جسارت‌آمیز در رویارویی با مسائل گوناگون به صورت کارآمد تعریف می‌شود و دقیقاً با حس تعهد به کار، مدیریت خود و داشتن انگیزه در تدریس برای دستیابی همه‌جانبه فراگیران ارتباط دارد (۲۲). بنابراین هدف این مطالعه تعیین رابطه بین مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی با تاب‌آوری معلمان با میانجی‌گری امیدواری می‌باشد.

مدل‌یابی علی، یعنی نرمال‌بودن تک‌متغیری برقرار است. قبل از بررسی فرضیات پژوهش به برازش مدل پرداخته شد. اندازه برازش مدل در تعیین ارتباط متغیرهای آشکار و متغیرهای پنهان استفاده می‌شود (جدول ۳).

نتایج برازش مطابق با استانداردهای تعیین‌شده، مطلوب بود. برای تحلیل فرضیه‌ها، ابتدا باید مدل نظری تدوین‌شده برای هر فرضیه مورد پردازش قرار گیرد تا مشخص شود که داده‌های جمع‌آوری‌شده تا چه اندازه مدل نظری را مورد حمایت قرار می‌دهد. برای پاسخ به این سؤال از شاخص‌های کمی برازش مدل (CFI, GFI, SRMR...) استفاده شد. در صورتی که شاخص‌های کلی قابل قبول باشند یا به عبارتی مدل نظری مورد تأیید قرار گیرد، در آن صورت می‌توان به روابط درون مدل پرداخت که این روابط متقابل ضریب رگرسیونی (ضریب تأثیر) مربوط به فرضیه و بارهای عاملی مربوط به هر گویه می‌باشند. در شکل ۱ کلیه روابط متغیرهای پنهان و بارهای عاملی هر یک از گویه‌ها نشان داده شده است. با توجه به مدل به دست‌آمده می‌توان فرضیات پژوهش را به شرح زیر تحلیل کرد (جدول ۴):

فرضیه اول: مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی بر تاب‌آوری تأثیر مثبت و معناداری دارد. بر اساس مدل مقدار ضریب تأثیر مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی بر تاب‌آوری ۰/۷۵ می‌باشد. با توجه به مقدار T محاسبه‌شده که برابر با ۱۱/۰۳ می‌باشد و از مقدار استاندارد ۱/۹۶ بزرگ‌تر است، فرضیه پژوهش تأیید می‌شود. بنابراین می‌توان پذیرفت مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی بر تاب‌آوری به طور مستقیم تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه دوم: مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی بر امیدواری تأثیر مثبت و معناداری دارد. بر اساس مدل مقدار ضریب تأثیر مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی بر امیدواری ۰/۶۳ می‌باشد. با توجه به مقدار T محاسبه‌شده که برابر با ۷/۱۷ می‌باشد و از مقدار استاندارد ۱/۹۶ بزرگ‌تر است، فرضیه پژوهش تأیید می‌شود. بنابراین می‌توان پذیرفت که مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی بر امیدواری به طور مستقیم تأثیر مثبت و معناداری دارد.

کارکنان (۴ گویه) است. پرسشنامه در یک طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از هرگز=۰ تا همیشه=۴ تنظیم شده است. در این مطالعه ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌های تاب‌آوری، امیدواری، مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی به ترتیب ۰/۹۵۳، ۰/۷۰، ۰/۹۲۶ برآورد گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزارهای SPSS 16 و لیزرل استفاده شد.

### ملاحظات اخلاقی

پیش از توزیع پرسشنامه‌ها، آزمودنی‌ها (داوطلبان) از موضوع و هدف مطالعه مطلع شدند، رضایت شفاهی شرکت‌کنندگان کسب گردیده و به آن‌ها اطمینان داده شد که از اطلاعات فردی آنان محافظت خواهد شد.

### یافته‌ها

در مطالعه حاضر ۲۱۸ دبیر از طریق پرسشنامه مورد مطالعه قرار گرفتند که ۳ پرسشنامه به علت نقص اطلاعات کنار گذاشته شد و اطلاعات ۲۱۵ پرسشنامه مورد تحلیل قرار گرفت. توزیع فراوانی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها در جدول ۱ ارائه شده است.

قبل از طراحی مدل معادلات ساختاری، فرض ارتباط بین متغیرهای پژوهش از طریق آزمون ضریب همبستگی پیرسون بررسی شد. ضریب همبستگی مدیریت کرامت انسانی با امیدواری و تاب‌آوری به ترتیب ۰/۵۲۸ و ۰/۸۱۷ و مقدار ضریب همبستگی بین امیدواری و تاب‌آوری ۰/۵۴۷ بود که مثبت و معنی‌دار می‌باشد ( $p < 0/001$ ). باتوجه به برقراری رابطه همبستگی بین متغیرهای پژوهش به طراحی مدل معادلات ساختاری پرداخته شد. در مدل‌یابی علی، توزیع متغیرها باید نرمال باشد. بدین منظور قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها نباید از ۲ بیشتر باشد. در جدول ۲، شاخص‌های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی ارائه شده است.

در این مطالعه قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمام متغیرها متناسب با استاندارد مورد نظر بود، بنابراین پیش‌فرض

فرضیه سوم: امیدواری بر تاب‌آوری تأثیر مثبت و معناداری دارد. بر اساس مدل مقدار ضریب تأثیر امیدواری بر تاب‌آوری ۰/۱۸ می‌باشد. با توجه به مقدار T محاسبه‌شده که برابر با ۲/۶۷ می‌باشد و از مقدار استاندارد ۱/۹۶ بزرگ‌تر است، فرضیه پژوهش تأیید می‌شود. بنابراین می‌توان پذیرفت که امیدواری بر تاب‌آوری به طور مستقیم تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه چهارم: مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی از طریق امیدواری بر تاب‌آوری تأثیر مثبت و معناداری دارد. بر اساس مدل مقدار ضریب تأثیر مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی بر تاب‌آوری از طریق متغیر میانجی امیدواری ۰/۱۱۳ می‌باشد. با توجه به معناداربودن تأثیر مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی بر تاب‌آوری و معناداربودن تأثیر امیدواری بر تاب‌آوری این فرضیه نیز تأیید می‌گردد. بنابراین می‌توان پذیرفت که مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی به طور غیر مستقیم و از طریق میانجی‌گری امیدواری بر تاب‌آوری تأثیر مثبت و معناداری دارد.

#### بحث

مطالعه حاضر با هدف بررسی رابطه بین مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی و تاب‌آوری معلمان با نقش میانجی امیدواری انجام گرفت. یافته‌ها نشان داد مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی بر تاب‌آوری اثر مثبت و معنادار دارد. می‌توان گفت مدیران با به کارگیری شاخص‌های احترام به کرامت انسانی (رشد و توانمندسازی کارکنان، تشکیل شبکه‌های اجتماعی، مشارکت کارکنان) توانایی تسخیر ذهن و قلب کارکنان جهت القای تدریجی میل و شور و شوق درونی برای تعالی را خواهند داشت و کارکنان مشتاق به نوبه خود شور و اشتیاق زیادی نسبت به کارشان دارند، تحرک و خلاقیت از خود بروز می‌دهند و احساس می‌کنند که مشارکتشان به پیشرفت سازمان منجر می‌شود (۲۳) و در نتیجه در برابر مسائل و مشکلات درون و برون سازمانی تاب‌آوری بالاتری خواهند داشت. مطالعات پیشین هم نشان می‌دهد که رعایت شاخص‌های کرامت انسانی می‌تواند بر میزان تاب‌آوری کارکنان بیفزاید. به عنوان نمونه Lee و Hwang دریافتند که حمایت اجتماعی

افراد رابطه مثبتی با سرمایه روانی دارد و افراد دارای سطح بالای حمایت اجتماعی، فشارهای روانی و استرس کم‌تری دارند (۲۴). رضایی جندانی و همکاران دریافتند، مدیرانی که به رشد و توانمندسازی معلمان می‌پردازند، توانسته‌اند به طور معنادرای بر میزان تاب‌آوری آنان بیفزایند (۲۵). Rotondo و Decker بیان می‌کنند که تشکیل سرمایه اجتماعی در سازمان، تأثیر سرمایه روان‌شناختی (خودکارآمدی، خوش‌بینی، امید و تاب‌آوری) بر بهزیستی روانی را تسهیل و تعدیل کند (۲۶).

یافته‌ها همچنین نشان داد که مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی بر امیدواری اثر مثبت و معنادار دارد. می‌توان گفت مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی از طریق پیوندها و روابط اجتماعی، امر دستیابی به اهداف را در افراد تسریع می‌کند و طبق نظر Snyder و همکاران، امید، فرآیند تعیین اهداف، طراحی راه‌کارها و ایجاد انگیزه برای رسیدن به اهداف است (۲۷). در نتیجه مدیرانی که به حفظ کرامت انسانی می‌پردازند از طریق تشکیل سرمایه اجتماعی و حمایت اجتماعی، کارکنانی خواهند داشت که به آینده امیدوارتر هستند. رابطه شاخص‌های کرامت انسانی با امیدواری در مطالعات پیشین هم به اثبات رسیده است. رضایی جندانی و همکاران دریافتند مدیران مدارس می‌توانند میزان امیدواری معلمان را از طریق توجه به رشد و تعالی آنان فراهم کنند (۲۵). Shorey و همکاران دریافتند تعاملات سالم و روابط دلبستگی ایمن در دستیابی به مؤلفه‌های امید (تفکر عاملیتی و راهبردی) مؤثر هستند. علیزاده اقدام دریافت که اعتماد و انسجام اجتماعی، امید را به گونه‌ای مثبت در افراد پیش‌بینی می‌کنند (۲۸). مطالعه Weinberg و همکاران نیز رابطه مثبت بین حمایت اجتماعی یا دسترسی به یک شبکه حمایتی - اجتماعی و امید را تأیید کرده است (۲۹). از این رو فقدان شبکه‌های اجتماعی حمایت‌کننده و گسست روابط بین فردی و افول اعتماد بین فردی قادرند از تظاهرات توانمندی‌های فردی در عرصه‌های اجتماعی جلوگیری کنند. در واقع فضاهای بی‌اعتمادی و گسست اجتماعی، فرصت جرأت‌ورزی و خودابرازی را از آدمی می‌گیرد و او را از منابع عظیم بازخوردی محروم می‌سازد. نبود

این منابع، چشم‌انداز روندهای آتی زندگی را برای فرد در ابهام فرو می‌برد و یأس، ناامیدی و بدبینی را در نظام ادراکی و روان‌شناختی فرد جایگزین می‌کند (۳۰).

در این مطالعه امیدواری بر تاب‌آوری اثر مثبت و معنادار داشت. امید نیرویی هیجانی است که تخیل را به سمت موارد مثبت هدایت می‌کند، به انسان‌ها انرژی می‌دهد و آن‌ها را مجهز می‌کند تا برای کار و فعالیت آماده شوند. امید، به افراد انعطاف‌پذیری نشاط و توانایی خلاصی از ضرباتی می‌دهد که زندگی به آن‌ها تحمیل می‌کند و باعث افزایش رضایت از زندگی (۳۱) و تاب‌آوری می‌شود. بنابراین، کارکرد امید در زندگی به عنوان یک مکانیزم حمایتی است (۳۲) و باعث افزایش تاب‌آوری انسان می‌شود. رابطه متقابل امیدواری و تاب‌آوری در مطالعات پیشین به اثبات رسیده است. Luthans و Youssef دریافتند که امید برای مقابله با مشکلات و شرایط عدم اطمینان بسیار ضروری و حیاتی است و افرادی که از سطح امیدواری بالایی برخوردار هستند، بهتر می‌توانند در برابر مسائل و مشکلات ایستادگی و تاب‌آوری داشته باشند (۳۳). در مطالعه Kirmani و همکاران مشخص شد که افراد امیدوار در برابر مسائل و مشکلات از تاب‌آوری بالاتری برخوردارند (۳۴). پژوهش Irina و همکاران نشان داد که افراد دارای بهزیستی روان‌شناختی بالا از زندگی خانوادگی خود رضایت دارند، روابط خوبی برقرار می‌کنند و دوستان زیادی دارند، در ضمن بهزیستی روانی با امیدواری و شادکامی ارتباط دارد و از افسردگی جلوگیری می‌کند (۳۵).

در نهایت یافته‌ها نشان داد که مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی از طریق امیدواری بر تاب‌آوری اثر مثبت و معنادار دارد. می‌توان گفت مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی منجر به سازمان اخلاق‌مدار، 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 و مقررات عادلانه و منصفانه اجرا می‌شوند و اخلاق در سازمان نهادینه می‌شود. در نتیجه کارکردن در چنین محیط

کاری میزان امیدواری کارکنان را افزایش خواهد داد. امید هم به نوبه خود به توانایی دارابودن اهداف ارزشمند شخصی و ادراک توانایی برای تولید راهبردها در تعقیب اهداف منجر می‌شود (۸) و افراد امیدوار و هدفمند هیجانات مثبت بیشتری را احساس می‌کنند و در غلبه بر موانع برای رسیدن به اهدافشان تاب‌آوری بیشتری خواهند داشت. این یافته در مطالعات پیشین هم به تأیید رسیده است. Sarracino دریافت در سازمان‌هایی که مدیران اقدام به تشکیل سرمایه اجتماعی کرده‌اند، کارکنان از بهزیستی روان‌شناختی بالاتری برخوردارند (۳۶). Cohen و همکاران دریافتند که هیجان‌های مثبت، افزایش تاب‌آوری و رضایت از زندگی را در پی دارد (۳۷). Tugade و Fredrickson نشان دادند که تاب‌آوری با هیجان‌های مثبت رابطه مستقیم و با هیجان‌های منفی رابطه معکوس دارد (۳۸). Waugh و همکاران دریافتند افرادی که دارای امیدواری و تاب‌آوری هستند، اغلب با ایجاد هیجانات مثبت پس از رویارویی‌های فشارزا به حالت طبیعی بازمی‌گردند. افراد امیدوار و تاب‌آور بدون این‌که سلامت روانشان کاهش یابد و دچار بیماری روانی شوند، رویدادهای فشارزا را پشت سر می‌گذارند. همچنین در بعضی موارد در اثر مقابله با سختی‌ها پیشرفت کرده و کامیاب می‌شوند (۳۹). Malik نیز دریافت که امیدواری کارکنان باعث می‌شود که بر میزان تاب‌آوری و خوش‌بینی آنان در محیط کار افزوده شود (۴۰).

این مطالعه با محدودیت‌هایی نیز رو به رو بود. محدودیت نخست این‌که برای جمع‌آوری اطلاعات از ابزار پرسشنامه مداد کاغذی استفاده شد که با توجه به این‌که این ابزار جنبه خودگزارش‌دهی دارد و با وجود دادن اطمینان به آزمودنی‌ها مبنی بر محرمانه باقی‌ماندن اطلاعات، احتمال سوگیری در هنگام پاسخ‌دهی وجود دارد. محدودیت دیگر این‌که مطالعه حاضر از نظر مکانی صرفاً محدود به منطقه خاصی از ایران می‌باشد؛ بدیهی است که نظرات دبیران شهر زاهدان نمی‌تواند نماینده کاملی از نظرات کارکنان در کل کشور باشد و این مسأله تعمیم پژوهش را با محدودیت مواجه می‌سازد. به همین دلیل انجام پژوهش‌های مشابه در سایر شهرها و روی سایر کارکنان پیشنهاد می‌شود. همچنین به سایر پژوهشگران انجام

چنین مطالعه‌ای به صورت کیفی و نیز با میانجی‌گری خوش‌بینی و خودکارآمدی پیشنهاد می‌گردد.

### نتیجه‌گیری

این مطالعه نشان داد که مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی هم به طور مستقیم و هم به طور غیر مستقیم و از طریق متغیر میانجی امیدواری بر تاب‌آوری اثر مثبت و معنادار دارد. از این رو به مدیران سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود که با رعایت شاخص‌های احترام به کرامت انسانی شامل رشد و توانمندسازی کارکنان، تشکیل شبکه‌های اجتماعی و مشارکت کارکنان و نیز انتقادپذیری و گذشت از خطاهای کارکنان، تمرکز بر رفتار و عملکرد مثبت و انتقال صحیح اطلاعات بر میزان امیدواری و تاب‌آوری کارکنان بیفزایند.

### تشکر و قدردانی

این مقاله مستخرج از پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی، دانشگاه سیستان و بلوچستان می‌باشد. نویسندگان از همه کسانی که در انجام هرچه بهتر این مطالعه همکاری داشتند و به ویژه دبیران مورد مطالعه تشکر می‌نمایند.

تعارض منافع وجود ندارد.



جدول ۱: توزیع فراوانی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها

متغیر	تعداد (درصد)	متغیر	تعداد (درصد)
جنسیت	مرد	تحصیلات	کارشناسی
	زن		کارشناسی ارشد
تاهل	متاهل	مؤسسه آموزشی	دولتی
	مجرد		غیر انتفاعی
سنوات خدمت	کم‌تر از ۱۰ سال	وضعیت استخدامی	رسمی
	۱۰ تا ۲۰ سال		پیمانی
	بالای ۲۰ سال		قراردادی

جدول ۲: میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای مورد مطالعه

متغیر	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
تفکر عاملی	۱	۴	۳/۴۷	۰/۴۳۸	-۰/۵۴۱	-۰/۱۷۶
تفکر راهبردی	۱	۴	۳/۴۵	۰/۴۱۴	-۰/۴۲۷	-۰/۵۵۵
امیدواری (کل)	۱	۴	۳/۳۵	۰/۴۶۷	-۰/۳۲۲	-۰/۴۳۲
رشد و توانمندسازی کارکنان	۰	۴	۳/۲۳	۰/۶۶۲	-۰/۷۰۱	-۰/۰۱۵
شبکه‌سازی اجتماعی	۰	۴	۳/۳۲	۰/۶۹۶	-۱/۰۰۹	۰/۵۵۶
مشارکت کارکنان	۰	۴	۳/۳۶	۰/۶۵۶	-۰/۹۶۵	۰/۴۷۸
مدیریت کرامت انسانی (کل)	۰	۴	۳/۳۱	۰/۶۲۱	-۰/۸۸۵	-۰/۳۸۷
تصور از شایستگی فردی	۰	۴	۲/۸۵	۰/۷۳۳	-۰/۸۴۱	۱/۰۲۸
اعتماد به غرایز و تحمل عاطفه منفی	۰	۴	۲/۶۷	۰/۷۳۱	-۰/۶۶۸	۰/۸۳۹
پذیرش مثبت تغییر و روابط ایمن	۰	۴	۲/۸۹	۰/۶۷۱	-۱/۰۱۱	۱/۹۸۱
کنترل	۰	۴	۲/۸۳	۰/۷۸۲	-۰/۷۵۸	۰/۴۹۶
تأثیرات معنوی	۰	۴	۳/۰۱	۰/۷۹۷	-۰/۹۰۷	۰/۷۴۳
تاب‌آوری (کل)	۰	۴	۲/۸۲	۰/۶۵۷	-۱/۰۲۲	۱/۸۱۶

جدول ۳: شاخص‌های برازش مدل نظری پژوهش

نام شاخص	مقدار مطلوب	مقدار به دست آمده در مدل
نیکوئی برازش (GFI)	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۳
ریشه میانگین مربعات باقی مانده (RMR)	کم‌تر از ۰/۰۵	۰/۰۲۳
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۹
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	کم‌تر از ۰/۰۸	۰/۰۸۵

\* Goodness-of-Fit Index (GFI)

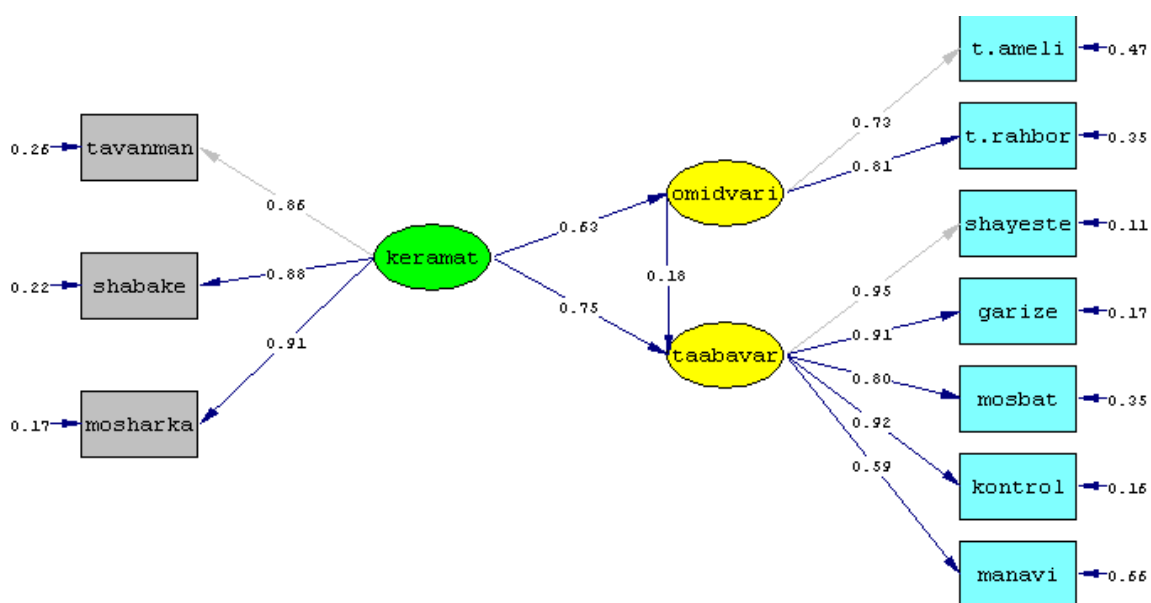
\* Comparative Fit Index (CFI)

\* Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)

\* The Standardized Root Mean Residual (SRMR)

جدول ۴: ضرایب مسیر برای بررسی فرضیات پژوهش

نتیجه	T	ضریب مسیر	فرضیات
رد فرضیه	۱۱/۰۳	۰/۷۵	مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی بر تاب‌آوری تأثیر مثبت دارد.
تأیید فرضیه	۷/۱۷	۰/۶۳	مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی بر امیدواری تأثیر مثبت دارد.
تأیید فرضیه	۲/۶۷	۰/۱۸	امیدواری بر تاب‌آوری تأثیر مثبت دارد.
تأیید فرضیه		۰/۱۱۳	مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی از طریق امیدواری بر تاب‌آوری تأثیر مثبت دارد.



شکل ۱: مدل برازش‌شده تحقیق (ضرایب استاندارد)

## References

1. Campbell-Sills L, Cohen SHL, Stein MB. Relationship or resilience to personality, coping, and psychiatric symptoms in young adults. *Behavior Research and Therapy* 2006; 44(4): 585-599.
2. Masten A. Resilience in developing systems: Progress and promise as the fourth wave rises. *Development and Psychopathology* 2007; 19(3): 921-930.
3. Shafieezadeh R. The Relationship between Resilience and the Big Five Personality Factors. *Knowledge & Research in Applied Psychology* 2012; 13(3): 95-102. [Persian]
4. Conner M, Davidson JRT. Development of a new resilience scale: the Conner- Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety* 2003; 18(2): 76-82.
5. Richardson GE. The metatheory of resilience and resiliency. *Journal of Clinical Psychology* 2002; 58(3): 307-321.
6. Bonanno GA. Loss trauma and human resilience: have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events. *American Psychologist* 2004; 59(1): 20-22.
7. Luthans F, Avolio BJ, Avey JB, Norman SM. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology* 2007; 60(3): 541-572.
8. Snyder CR, Cheavens J, Simpson SC. Hope: an individual motive for social commerce, Group Dynamics Theory. *Research and Practice* 2003; 1(2): 107-118.
9. Bailey TC, Snyder CR. Satisfaction with life and hope: A look at age and marital status. *The Psychological Record* 2010; 57(2): 233-240.
10. Bahadori Khosroshahi J, Hashemi Nosrat Abad TT. The relationship between Social Anxiety, Optimism and Self-efficacy with Psychological Well-being in Students. *Journal of Urmia University of Medical Sciences* 2012; 23(2): 115-122. [Persian]
11. Granek L, Barrera M, Shaheed J, Nicholas D, Beaune L, Antle B. Trajectory of Parental Hope When a Child Has Difficult-to-treat Cancer: A Prospective Qualitative Study. *Psycho-Oncology* 2013; 22(11): 2436-2444.
12. Mohammadi P, Mahdian MJ. The relation between conflict management styles (accommodation, avoidance, competitive) with resilience in the first period high school educational managers of Kermanshah in academic year 94-95 (a gender based study). *Modern Thoughts in Education* 2016; 11(3): 104-195. [Persian]
13. Afkhami Rouhani H, Shirazi A, Mortazavi S, Vaseti A, Latifi M, Masoudi J. Human Nobility Indicators in an Organization (with Emphasis on Islamic Approach). *Management in Islamic University* 2014; 3(7): 3-20. [Persian]
14. Foroutani Z, Bohrani A. Analysis of relationship between human dignity with the organizational culture. *Organizational Behavior studies Quarterly* 2017; 6(11): 31-52. [Persian]
15. Abbasi M, Khodayari Zarnagh R. Moral values of organization in light of organizational justice. *Bioethics Journal* 2012; 1(2): 11-40. [Persian]
16. Clark J. Defining the Concept of Dignity and Developing a Model to Promote its Use in Practice. *Nursing Times* 2010; 106(20): 16-19. [Persian]
17. Luthans F, Youssef CM. Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics* 2004; 33(2): 143-160.
18. Phalsafi A, Memarzadeh GHR, Mosakhani M, Alvani SM. Designing a Model for Human Dignity in Islam. *Islamic Management* 2017, 24(4): 43-74. [Persian]
19. Burke R, Greenglass ER, Schwarzer R. Predicting teacher burnout over time: Effects of work stress, social support, and self-doubt on burnout and its consequences. *Anxiety, Stress and Coping: An International Journal* 1996; 9(3): 261-275.
20. Boyle GI, Borg MG, Falzon JM, Baglioni AJ. A structural model of the dimensions of teacher stress. *British Journal of Education Psychology* 1995; 65(1): 49-67.
21. Wiley C. A synthesis of research on the causes, effects and reduction strategies of teacher stress. *Journal of Instructional Psychology* 2000; 27(2): 80-87.
22. Ebrahim Ghavam S. The Relationship between Resiliency and Job satisfaction in the Teachers of Conventional and Exceptional Schools in Tehran. *Psychology and Exceptional Individuals* 2011; 1(1): 67-82. [Persian]
23. Kennedy E, Daim TU. A Strategy to Assist Management in Workforce Engagement and Employee Retention in the High Tech Engineering Environment. *Journal of Evaluation and Program Planning* 2010; 33(4): 468-476.

24. Lee CS, Hwang YK. The structural relationships between social support, emotional intelligence, self-esteem, and hope in rural elementary school students. *Indian Journal of Science and Technology* 2016; 9(26): 1-6.
25. Rezaei M, Hoveida H, Samavatian H. Concept of psychological empowerment and its relationship with psychological capital among teachers. *New Educational Approaches* 2015; 10(1): 67-82. [Persian]
26. Decker WH, Rotondo DM. Relationships among gender, type of humor, and perceived leader effectiveness. *Journal of Managerial Issues* 2001; 13(4): 450-465.
27. Snyder CR, Harris C, Anderson JR, Holleran SA, Irving LM, Sigmon ST, et al. The will and the ways: Development and validation of an individual differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Development* 1991; 60(4): 570-585.
28. Shorey HS. Theories of intelligence, academic, hope, and effort exerted after a failure experience. Master thesis. The United States of America: Lawrence, University of Kansas; 2003.
29. Weinberg M, Besser A, Zeigler-Hill V, Neria Y. Bidirectional associations between hope, optimism and social support, and trauma related symptoms among survivors of terrorism and their spouses. *Journal of Research in Personality* 2016; 62(2016): 29-38.
30. Bahadorikhosroshahi J, Hashemi Nosrat abad T, Babapur Kheyroddin J. The Relationship between Social Capital and Psychological Well-being among the Students of Tabriz University. *Social Cognition* 2015; 3(2): 44-54. [Persian]
31. Parker CP, Baltes B, Young S, Altmann R, LaCost H, Huff J, Roberts JE. Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior* 2003; 24(4): 389-416.
32. Baily TC, Snyder CR. Satisfaction with life and hope: a look at age and marital status. *Psychological Record* 2007; 57(2): 233-240.
33. Luthans F, Youssef CM. Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics* 2007; 33(2): 143-160.
34. Kirmani MN, Sharma P, Anas M, Sanam R. Hope, Resilience and Subjective Wellbeing among college going Adolescent Girls. *International Journal of Humanities & Social Science Studies* 2015; 11(1): 267-270.
35. Irina P, Igal S, Mark A. Ratner, chirality on surfaces: Modeling and behavior. *Environmental Molecular Sciences Laboratory (EMSL)* 2007; 25(5): 18-22.
36. Sarracino F. Social capital and subjective well-being trends: Comparing 11 western European countries. *The Journal of Socio-Economics* 2010, 39(4): 482-517.
37. Cohen D, Yoon DP, Johnstone B. Differentiating the Impact of Spiritual Experiences, Religious Practices, and Congregational Support on the Mental Health of Individuals With Heterogeneous Medical Disorders. *The International Journal for the Psychology of Religion* 2009; 19(2): 121-138.
38. Tugade MM, Fredrickson B. Resilient Individuals Use Positive Emotions to Bounce Back From Negative Emotional Experiences. *Journal of Personality and Social Psychology* 2004, 86(2): 320-333.
39. Waugh CHE, Fredrickson BL, Taylor SF. Adapting to life's slings and arrows: Individual differences in resilience when recovering from an anticipated threat. *Journal of Research in Personality* 2008; 42(4): 1031-1046.
40. Malik A. Efficacy, Hope, Optimism and Resilience at Workplace –Positive Organizational Behavior. *International Journal of Scientific and Research Publications* 2013; 3(10): 1-4.