

فصلنامه جامع دفاع مقدس

سال دوم، شماره ۱، بهار ۱۳۹۶، پیاپی ۳؛ ص ۶۷-۸۸

بررسی پیامدهای ارزش‌های اخلاقی رزمندگان دفاع مقدس در سازمان

(موردی مطالعه شخصیت شهید حسین همدانی)

سعید احمدیان

کارشناس ارشد مدیریت فناوری اطلاعات دانشگاه مهر البرز تهران و پژوهشگر دانشگاه جامع امام حسین (ع)

(دریافت: ۹۵/۱۱/۱۷، پذیرش: ۹۶/۰۲/۲۷)

چکیده

رفتار اخلاقی و ارزش‌های اخلاقی موضوع مهمی است و زیربنای همه ارزش‌ها در سازمان، ارزش‌های اخلاقی می‌باشد. این ارزش‌ها به استقرار و حفظ استانداردهایی کمک می‌کند که می‌تواند بر هدایت افراد به سوی اقداماتی که برای سازمان مطلوب هستند تأثیر بگذارد. به طور ویژه، هنگامی که استانداردها یا ارزش‌های اخلاقی سازمان به طور گسترده‌ای میان اعضایش رایج شود، موفقیت سازمانی افزایش می‌یابد. هدف در این مقاله تلاش شده است تا با توجه به شخصیت و منش شهید همدانی به بررسی پیامدهای ارزش‌های اخلاقی، عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، رفتارهای شهروندی و روابط بین آن‌ها و همچنین تأثیر اعتقادات و ایمان بر ارزش‌های اخلاقی مورد بررسی قرار گرفته است. روش تحقیق در این مقاله به صورت تحلیلی و تحقیقی است که در واقع از طریق بررسی اسناد و شیوه کتابخانه‌ای داده‌ها جمع‌آوری و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. نتایج مقاله نشان می‌دهد که ارزش‌های اخلاقی سازمان به طور مثبتی بر عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی تأثیر دارد. عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی نیز به طور مثبتی بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر دارد. تعهد سازمانی به طور مثبتی بر رفتار اخلاقی کارکنان تأثیر می‌گذارد. همچنین رفتار اخلاقی نیز به طور مثبتی بر بعد جوانمردی و بعد نوع دوستی رفتارهای شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارد. مهم‌ترین نتیجه این مقاله ارتباط و وابستگی ارزش‌های اخلاقی به ارزش‌های اعتقادی و ایمان انسان می‌باشد.

کلید واژه‌ها: شهید همدانی، دفاع مقدس، ارزش‌های اعتقادی و اخلاقی، عدالت و تعهد سازمانی.

مقدمه

ارزش‌ها پایه و اساس فرهنگ هر سازمانی می‌باشند. همانند اصل فلسفه سازمان برای رسیدن به موفقیت، ارزش‌ها نیز مسیر و جهت مشترکی برای همه کارکنان و خط مشی‌ها و دستورالعمل‌هایی برای رفتار روزانه آنان ارائه می‌کند. با شناخت اهمیت ارزش‌ها و رابطه آن‌ها با فرهنگ، نیاز است که ارزش‌های اساسی را که ریشه سیستم‌های ارزشی فرد و سازمان است، مشخص نمود. به نظر می‌رسد که سازمان‌ها دارای ارزش‌های بسیاری هستند که در ماهیت با ارزش‌های صنعت آن‌ها متفاوت و متمایز است. به هر حال، زیربنای همه این ارزش‌های خاص، مجموعه‌ای از ارزش‌های پذیرفته شده است که همه افراد با آن‌ها احساس هویت می‌کنند (Michalski, 2005).

رعایت اخلاق و حفظ ارزش‌های اخلاقی به صورت یکی از مهم‌ترین پدیده‌هایی درآمده است که در بیشتر سازمان‌ها مورد توجه قرار می‌گیرد. اصول اخلاقی به صورت بخشی از سیاست‌های رسمی و فرهنگ‌های غیر رسمی سازمان‌ها درآمده است. اخلاق یعنی رعایت اصول معنوی و ارزش‌هایی که بر رفتار شخص یا گروه حاکم است، مبنی بر اینکه درست چیست و نادرست کدام است؟ ارزش‌های اخلاقی تعیین کننده استانداردهایی هستند مبنی بر اینکه از نظر رفتار و تصمیم‌گیری، چه چیز خوب یا بد است؟ اخلاق چیزی است که با رفتارهای ناشی از قانون متفاوت است. رعایت اصول اخلاقی به سادگی به معنی رعایت قوانین و مقررات نیست. بسیاری از رفتارها جنبه قانونی پیدا نکرده‌اند، مدیران در زمینه پیدایش هنجارها و ارزش‌ها باید حساسیت بیشتری از خود نشان دهند. اصول اخلاقی در مدیریت همان اصولی است که به هنگام تصمیم‌گیری و رفتار در رابطه با درست یا نادرست بودن آن‌ها، از نظر اخلاقی مدیران را هدایت و راهنمایی می‌کند. موضوع مسئولیت اجتماعی در گستره همین مطلب قرار می‌گیرد و به تعهدات مدیریت مربوط می‌شود، یعنی به هنگام تصمیم‌گیری و اقدام، سازمان باید به گونه‌ای عمل نماید که به خیر و صلاح جامعه و خودش باشد (دفت، ۱۳۷۴: ۵۶).

ضرورت انجام تحقیق

حفظ ارزش‌ها و اصول اخلاقی در سازمان نیازمند شناساندن الگوهای مناسبی در جامعه و سازمان می‌باشد که با تأثیر پذیری از آن‌ها بتوان اصول اخلاقی را هر چه بیشتر در اجتماع و سازمان نهادینه کرد. الگوهای بسیار زیادی در جامعه وجود دارند که متأسفانه به دلیل کم‌اهمیتی و بی‌توجهی نسبت به این موضوعات مورد غفلت سازمان و مسئولین اجتماع قرار می‌گیرند. از جمله این الگوها در جامعه ایرانی رزمندگان دفاع مقدس، جانبازان، شهدا و ایثارگران هستند، که هر کدام

دارای ویژگی‌ها و خصیصه‌های اخلاقی بسیار خوبی هستند که می‌توان با بهره‌گیری از آن‌ها خصلت‌های اخلاقی را در سازمان و اجتماع نهادینه کرد. این تحقیق بنا به ضرورت با پرداختن به شخصیت شهید همدانی یکی از رزمندگان دوران دفاع مقدس به عنوان الگوی عملی تأثیر اخلاق را در سازمان جهت ارتقای عدالت سازمانی و تعهد سازمانی و رشد فرهنگی سازمان مبتنی بر ایجاد فرهنگ رفتار شهروندی، به دنبال این است که اصول اخلاقی علاوه بر اینکه خود دارای ارزش هستند باعث تقویت بنیادهای اجتماعی و سازمانی هم می‌شوند که این اهمیت و ضرورت مسئله مورد نظر ما را چند برابر می‌کند.

سؤالات تحقیق:

- ۱- آیا ارزش‌های اخلاقی به ارزش‌های اعتقادی و ایمان انسان وابسته می‌باشد؟
- ۲- آیا رفتار اخلاقی نیز به طور مثبتی بر بعد جوانمردی و بعد نوع دوستی رفتارهای شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارد؟
- ۳- آیا شهید همدانی را می‌توان به عنوان الگو و اسوه اخلاق‌نداری و پایبندی به ارزش‌های اخلاقی دانست؟
- ۴- آیا بعد اعتقادی و دینی شخصیت شهید همدانی بر بعد اخلاقی او تأثیرگذار بوده است؟
- ۵- آیا عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی نیز به طور مثبتی بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر دارد؟
- ۶- آیا تعهد سازمانی به طور مثبتی بر رفتار اخلاقی کارکنان تأثیر می‌گذارد؟

اهداف تحقیق

هدف اصلی:

شناخت منش و شخصیت شهید همدانی به عنوان الگوی عملی ارزش‌های اخلاقی.

اهداف فرعی:

- ۱- شناخت مفاهیم ارزش‌های اخلاقی، عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، رفتار اخلاقی، رفتار شهروندی سازمانی.
- ۲- شناخت ارتباط و تأثیرگذاری بین ارزش‌های اخلاقی و عدالت سازمانی، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی
- ۳- شناخت تأثیر ارزش‌های اعتقادی بر ارزش‌های اخلاقی.

تعریف مفاهیم

ارزش‌های اخلاقی سازمان:

محیط اخلاقی سازمان شامل ایدئولوژی‌های اخلاقی انتخاب شده توسط اعضای سازمان، ایدئولوژی‌های نهادینه شده مرتبط با مدیریت و رهبری اخلاقی و ضوابط اخلاقی است که در عمل سازمان را شکل می‌دهند. این محیط‌ها می‌توانند تحت شرایط بسیاری استدلال و توجیه اصول اخلاقی الزامات قانونی اخلاقی افراد را افزایش دهند و رفتارهای کارکنان به موقعیت‌های کاری که از نظر اخلاقی نامعین و نامفهوم است را بهبود بخشند. در نتیجه، سازمان به جای انتظار زیاد از کارکنان برای نظارت اخلاقی بر خود، مسئول و پاسخگوی جو اخلاقی نیروی کار است. هانت و همکاران مفهوم ارزش‌های اخلاقی سازمان را ایجاد کردند و این ارزش‌های اخلاقی، ویژگی‌های فرهنگی یک محیط اخلاقی را شرح می‌دهد. تحقیقات نشان می‌دهند که ادراکات افراد از این ارزش‌ها به طور مثبتی با باورهای اخلاقی خاص و مدیریت اخلاقی مرتبط است. کارکنان، محیط سازمانی را با فضای اخلاقی ترجیح می‌دهند. ارزش‌های اخلاقی سازمان پاسخ‌های عمومی کارکنان به کار را افزایش می‌دهد. تعهد سازمانی یکی از نموده‌های نتایج محیط اخلاقی می‌باشد زیرا کارکنان متعهد، اغلب با ارزش‌های سازمان ارتباط و اتصال دارند. تصمیمات غیر اخلاقی به طور مکرر به عملکرد بسیاری از سازمان‌ها صدمه می‌رسانند (دفت، ۱۳۷۴: ۶۹).

عدالت سازمانی:

در ادبیات سازمان و مدیریت، واژه عدالت سازمانی^۱ ابتدا توسط گرینبرگ^۲ به کار گرفته شد. به نظر گرینبرگ عدالت سازمانی با ادراک کارکنان از انصاف کاری در سازمان مرتبط است. تحقیقات نشان داده‌اند که فرایندهای عدالت، نقش مهمی را در سازمان ایفاء می‌کنند و این که برخورد با افراد در سازمان‌ها چطور ممکن است باورها، احساسات، نگرش‌ها و رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان عموماً منجر به تعهد بالاتر آن‌ها نسبت به سازمان و رفتار شهروندی فرا نقش آن‌ها می‌شود. محققان به طور کلی سه نوع عدالت سازمانی را شناسایی کرده‌اند که عبارتند از:

الف) عدالت توزیعی^۳

عدالت توزیعی به عادلانه بودن پیامدها و نتایجی که کارکنان دریافت می‌کنند اشاره دارد. این نوع

^۱ Organizational Justice

^۲ Greenberg 1987

^۳ Distributive Justice

عدالت سازمانی ریشه در نظریه برابری آدامز^۱ دارد. این نظریه به نحوه پاسخ دهی افراد نسبت به مداخله‌ها و رفتارهای ناعادلانه مدیران و سرپرستان در توزیع امکانات و پاداش‌ها در سازمان‌ها توجه دارد.

ب) عدالت رویه‌ای^۲

عدالت رویه‌ای یعنی عدالت درک شده از فرایندی که برای تعیین توزیع پاداش‌ها استفاده می‌شود. در اینجا می‌توان این سؤال را مطرح کرد که آیا ممکن است کارمندی که نسبت به دیگران پاداش کمتری را دریافت می‌کند، اصلاً احساس نابرابری یا بی‌عدالتی نکند؟ با توجه به عدالت رویه‌ای پاسخ مثبت است. این موضوع را با یک مثال روشن می‌کنیم. فرض کنید دو کارمند با صلاحیت و شایستگی یکسان برای انجام یک کار و مسئولیت شغلی وجود دارند، اما به یکی از آن‌ها مقداری بیشتر از دیگری پرداخت می‌شود. (Greenberg, 2004)

ج) عدالت تعاملی^۳

نوع سوم از عدالت در سازمان‌ها عدالت تعاملی نامیده می‌شود. عدالت تعاملی شامل روشی است که عدالت سازمانی توسط مدیران به زیردستان منتقل می‌شود. این نوع عدالت مرتبط با جنبه‌های فرایند ارتباطات هم چون ادب، صداقت و احترام بین فرستنده و گیرنده عدالت است. به خاطر این که عدالت تعاملی توسط رفتار مدیریت تعیین می‌شود، این نوع عدالت مرتبط با واکنش‌های شناختی، احساسی و رفتاری نسبت به مدیریت است (همان).

تعهد سازمانی:

تعهد سازمانی به طور گسترده‌ای توسط محققان مختلفی مورد مطالعه قرار گرفته است و تعاریف متعددی نیز برای آن ارائه شده است. مودی و همکاران^۴ می‌گویند که تعهد سازمانی عبارت است از قدرت و مقدار هویتی که یک فرد با سازمان خود احساس می‌کند. در تعریف دیگر آمده است که تعهد سازمانی عبارت است از وابستگی یا دلبستگی^۵ احساس شده توسط فرد با سازمان. موضوع مشترکی که در تعاریف مختلف از تعهد سازمانی وجود دارد اصطلاح وابستگی پیوستگی یا پیوند بین فرد و سازمان می‌باشد. (Handlon 2009) به طور کلی محققان سه نوع تعهد شناسایی کرده‌اند که منجر به تعهد سازمانی کلی می‌شود:

^۱ Adams

^۲ Procedural Justice

^۳ Interactional Justice

^۴ Mowday et al., 1979

^۵ Attachment

الف) تعهد عاطفی^۱:

تعهد عاطفی مهم‌ترین عنصر تعهد سازمانی می‌باشد (Clark, 1998). تعهد عاطفی به عنوان وابستگی یا تعهد عاطفی به طور دلبستگی فرد به سازمان تعریف شده است، و با عملکرد شغلی و رضایت شغلی مرتبط است. همچنین تعهد عاطفی رابطه مثبت قوی نیز با تعهد حرفه‌ای و حمایت سازمانی درک شده دارد و موجب افزایش اعتماد و کاهش ترک خدمت می‌شود.

ب) تعهد هنجاری^۲:

تعهد هنجاری دومین مفهوم و عنصری است که تعهد سازمانی را ایجاد می‌کند (Chang & Lin, 2008). تعهد هنجاری یک احساس اعتماد متقابل است که الزام و تعهد برای ماندن را ایجاد می‌کند. آلن و میر در تحقیقی اشاره کردند سازمان‌هایی که به ایجاد فرهنگی مبادرت می‌ورزند که از کارکنان انتظار می‌رود، تا به سازمان وفادار باشند به احتمال بیشتر، کارکنانی با تعهد هنجاری بالا خواهند داشت (Handlon, 2009).

ج) تعهد مستمر^۳:

تعهد مستمر جزء سوم تعهد سازمانی می‌باشد. تعهد مستمر به عنوان نیاز به ماندن با یک سازمان، به دلیل هزینه بالای ترک آن تعریف شده است. آلن و میر می‌گویند که تعهد مستمر بر پایه دو عامل ایجاد می‌شود: تعداد یا مقدار سرمایه گذاری و اهمیت آن سرمایه گذاری. کارکنان در سازمان باقی می‌مانند چون تصور می‌کنند که احتمالاً هزینه ترک سازمان خیلی بالا است (همان).

رفتار اخلاقی

رفتار اخلاقی از دو جنبه اصلی تشکیل شده است: توانایی تشخیص خوب از بد، درست از غلط؛ تعهد، تمایل و اعتماد به انجام آنچه که درست و صحیح است. رفتار اخلاقی انعکاس ارزش‌های فرد می‌باشد. ارزش‌ها شامل دامنه‌ای از باورها و تمایلات می‌باشد. ارزش‌ها رفتاری فرد را بر می‌انگیزانند. ارزش‌هایی که مستقیماً به باورهای فرد درباره آنچه که درست و غلط است مرتبط است یا ارزش‌هایی که وظایف و تعهدات اخلاقی را تحمیل می‌کنند، ارزش‌های اخلاقی نامیده می‌شوند (Clark, 1998).

با بررسی ارزش‌های فرد می‌توان آن‌ها را به ارزش‌های اخلاقی اصلی^۴ و ارزش‌های اخلاقی

¹ Affective Commitment

² Normative Commitment

³ Continuance Commitment

⁴ Core Ethical Values

فرهنگی یا فردی تقسیم کرد. ارزش‌های اصلی مبنا و اساس تصمیمات اخلاقی می‌باشند. این ارزش‌ها صرف نظر از زمان، فرهنگ و دین، ارزش‌های پایه‌ای می‌باشند. معمولاً این ارزش‌ها توسط کلماتی مثل قابل اعتماد بودن، احترام، مسئولیت، عدالت و انصاف، آداب اجتماعی و شهروندی تعریف می‌شوند. ارزش‌های فرهنگی یا فردی باورهایی درباره آنچه که درست یا غلط است می‌باشد. این باورها از تجربه، ارزش‌های خانواده، باورهای دینی، سنت‌های فرهنگی، استانداردها و اقدامات حرفه‌ای نشأت می‌گیرد. این ارزش‌ها با تغییر در زمان، فرهنگ، دین و افراد تغییر می‌کنند.

اخلاق اداری:

اخلاق اداری هم اکنون به نهضتی اصلاح‌گرایانه در مدیریت دولتی تبدیل شده است که به مطالعه و شناسایی قواعد و ضوابط رفتار اداری انسان و موضوع‌هایی چون تدوین منشور اخلاقی، قوانین و استانداردهای رفتاری، آموزش اخلاقیات، مدیریت اخلاق، تصمیم‌گیری اخلاق، فرهنگ و جو اخلاق و زیرساخت‌های اخلاق می‌پردازد. سازمان همکاری‌های اقتصادی و توسعه^۱ نیز با طراحی یک زیرساخت اخلاقی که در واقع یکی از الگوهای اثربخش مدیریت اخلاقیات محسوب می‌گردد، سعی در کنترل فساد، حفظ و ارتقای اخلاقیات و اصلاح رفتارهای نامطلوب در اغلب کشورهای عضو خود بوده است. در این الگو به میزان زیادی عوامل محیطی و سازمانی با یکدیگر ترکیب شده است که مهم‌ترین این عوامل عبارتند از:

۱. تعهد رهبران، سیاست‌مداران و مدیران به رعایت امور اخلاقی؛
۲. راهبرد، سیاست‌ها، قوانین و مقررات دقیق و لازم اخلاقی؛
۳. جو و فضای جامعه و سازمان؛
۴. سیستم‌ها و سازوکارهای انگیزشی برای تشویق به انجام رفتار اخلاقی؛
۵. برنامه‌های آموزشی کارآمد و مؤثر؛
۶. سیستم‌های کنترلی و ارزیابی کارآمد و مؤثر درون و برون سازمانی؛
۷. دلایل و استدلال عقل‌پسند کافی برای پذیرش اخلاق؛
۸. موقعیت‌های شغلی؛
۹. نیازهای شخصی؛
۱۰. جامعه مدنی فعال (تولائی، ۱۳۸۸).

¹ Organization for Economic Co-Operation & Development (OECD)

رفتار شهروندی سازمانی

مفهوم رفتار شهروندی سازمانی^۱ اولین بار توسط باتمان و ارگان در اوایل دهه بیست میلادی ارائه شد. تحقیقات اولیه‌ای که در زمینه رفتار شهروندی سازمانی انجام گرفت بیشتر برای شناسایی مسئولیت‌ها و یا رفتارهایی بود که کارکنان در سازمان داشتند اما اغلب نادیده گرفته می‌شد. این رفتارها با وجود این که در ارزیابی‌های سنتی عملکرد شغلی به طور ناقص اندازه‌گیری می‌شدند و یا حتی گاهی اوقات مورد غفلت قرار می‌گرفتند، اما در بهبود اثر بخشی سازمانی مؤثر بودند (Bienstock et al., 2003).

این اعمال و رفتارها که در محل کار اتفاق می‌افتند، اینگونه تعریف می‌شوند: مجموعه‌ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند، اما عملکرد مؤثر سازمان را بهبود می‌بخشند (Korkmaz & Arpaci, 2009). کارگر ممکن است نیازی به اضافه کاری و تا دیر وقت در محل کار ماندن نداشته باشد، اما با وجود این برای بهبود امور جاری و تسهیل جریان کاری سازمان، بیشتر از ساعت کاری رسمی خود در سازمان می‌ماند و به دیگران کمک می‌کند. رفتار شهروندی سازمانی بیانگر فعالیت‌های کاری مرتبط، داوطلبانه و اختیاری، به طور مستقیم و ضمنی از طریق توصیف رسمی شغل و سیستم‌های پاداش سازماندهی شده، در نهایت کارآیی و اثر بخشی سازمان را ارتقاء می‌دهد. ارگان، در مطالعه‌ای رفتار شهروندی کارکنان را به عنوان اقدامات مثبت بخشی از کارکنان برای بهبود بهره‌وری و همبستگی و انسجام در محیط کار می‌داند که ورای الزامات سازمانی است. ارگان همچنین معتقد است که رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری فردی و داوطلبانه است که مستقیماً به وسیله سیستم‌های رسمی پاداش در سازمان طراحی نشده است، اما با این وجود باعث ارتقای اثر بخشی و کارآیی عملکرد سازمان می‌شود. این تعریف بر سه ویژگی اصلی رفتار شهروندی تأکید دارد:

۱. اول اینکه رفتار باید داوطلبانه باشد؛ یعنی نه یک وظیفه از پیش تعیین شده و نه بخشی از وظایف رسمی فرد.
۲. دوم اینکه مزایای این رفتار، جنبه سازمانی دارد.
۳. سوم این است که رفتار شهروندی سازمانی ماهیتی چند وجهی دارد.

جوهره کلیدی در تعریف ارگان از رفتار شهروندی سازمانی این است که چنین رفتاری، اثر بخشی

¹ Organizational Citizenship Behavior

سازمانی را افزایش می‌دهد. مطالعات تجربی مختلفی که در این زمینه انجام شده، ضمن تأیید مطلب فوق، دلایل مختلفی که رفتار شهروندی سازمانی ممکن است بر اثر بخشی سازمانی تأثیرگذار باشد، را بیان می‌کنند. برخی از زمینه‌هایی را که رفتار شهروندی سازمانی به موفقیت سازمانی کمک می‌کند (Bolino & Turnley, 2003)، می‌توان با توجه به این مطالعات در قالب موارد ذیل خلاصه کرد:

۱. افزایش بهره‌وری مدیریت و کارکنان؛
۲. آزاد نمودن منابع سازمانی که می‌توانند برای مقاصد مولدتری مورد استفاده قرار گیرند؛
۳. کاهش نیاز به اختصاص منابع کمیاب به وظایفی که صرفاً جنبه نگه‌داری دارندگی دارد؛
۴. کمک به فعالیت‌های هماهنگ‌کنندگی هم در درون و هم بین گروه‌های کاری؛
۵. تقویت توانایی سازمان‌ها برای جذب و نگهداری کارکنان کارآمد؛
۶. افزایش ثبات عملکرد سازمان‌ها؛
۷. توانمندسازی سازمان برای انطباق مؤثرتر با تغییرات محیطی.

ابعاد رفتار شهروندی سازمانی

درباره ابعاد رفتار شهروندی سازمانی هنوز توافقی واحدی میان محققان وجود ندارد. برای مثال، ابعادی نظیر رفتارهای کمک‌کننده، رادمردی و گذشت، وفاداری سازمانی، پیروی از دستورات، نوآوری فردی، وجدان، توسعه فردی، ادب و ملاحظه، رفتار مدنی، نوع دوستی و غیره در تحقیقات مختلف به عنوان ابعاد رفتار شهروندی سازمانی مورد توجه قرار گرفته‌اند. پودساکوف دسته‌بندی مفصلی از اینگونه رفتارها انجام داده است که رفتارهای شهروندی سازمانی را در قالب هفت دسته تقسیم می‌نماید.

۱. رفتارهای یاری‌گرانه؛
۲. جوانمردی؛
۳. نوآوری فردی؛
۴. فضیلت مدنی؛
۵. تعهد سازمانی؛
۶. خود رضایت‌مندی؛
۷. رشد فردی.

بولینو و تورنلی، مؤلفه‌های زیر را به عنوان شاخص‌ها رفتار شهروندی سازمانی معرفی کردند که عبارتند از:

۱. وفاداری^۱
۲. پیروی یا اطاعت^۲
۳. مشارکت اجتماعی، حمایتی، وظیفه‌ای و مدنی^۳
۴. ادب^۴ و احترام
۵. نوع دوستی^۵
۶. جوانمردی^۶

شاید بتوان گفت معتبرترین تقسیم‌بندی ارائه شده درباره ابعاد و مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی توسط ارگان در سال ارائه شده است که در تحقیق‌های مختلف مورد استفاده قرار می‌گیرد. این ابعاد عبارتند از (DeNicolis Bragger et al., 2005):

۱. نوع دوستی،
۲. وجدان کاری یا وظیفه شناسی،
۳. جوانمردی،
۴. ادب یا نزاکت،
۵. آداب اجتماعی یا فضیلت مدنی.

منش و شخصیت شهید همدانی:

در این قسمت از تحقیق به بررسی منش و رفتار شهید همدانی به عنوان الگوی عملی پرداخته می‌شود و شخصیت ایشان را از لحاظ ارزش‌های اخلاقی، اخلاق شهروندی، عدالت سازمانی، تعهد سازمانی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

ارزش‌های اخلاقی شهید همدانی:

باورها و عقاید: باور به توحید و ایمان به خدای متعال و اینکه در ماورای این زندگی مادی زندگی و حیات اخروی وجود دارد. جهان آخرت جهان حساب اعمال این دنیا است و هر

¹ Loyalty

² Compliance

³ Participation

⁴ Courtesy

⁵ Altruism

⁶ Sportsmanship

عملی صورتی در آن جهان دارد. داشتن الگوی عملی و اخلاقی که باعث تأثیر پذیری انسان در شرایط مختلف می‌شود و الگوی مناسب باعث رشد اخلاقی انسان و تثبیت فضیلت‌های اخلاقی در او می‌شود. (حسام حمید، ۱۳۹۵)

اخلاق فردی: اخلاق فردی ایشان در واقع با تأثیر پذیری از الگوهای دینی و اسلامی بوده است از برخی از مهم‌ترین صفات ایشان در ذیل آمده است:

۱. عزت نفس و منش بزرگوارانه،
۲. تقوا و پرهیز از گناه،
۳. عبادت،
۴. احترام به اهل بیت نبوت (دفاع از حریم و بارگاه حضرت زینب (س) در سوریه)،
۵. الگو پذیری در اخلاق از پیامبر و امامان،
۶. صفای دل و آرامش روانی،
۷. نوآوری و خلاقیت،
۸. شجاعت و شهامت،
۹. نترسیدن از کارها و مسئولیت‌های سخت،
۱۰. صبر و استقامت در هنگام سختی و فشار کار.

اخلاق اجتماعی: در اخلاق اجتماعی ایشان همواره به نفع افراد جامعه و برای خیر رساندن به آن‌ها تلاش نموده‌اند که برخی از آن‌ها به ترتیب زیر می‌باشد:

۱. صداقت و راست گویی،
۲. احترام و ادب به دیگران،
۳. رسیدگی به مشکلات مردم،
۴. اهتمام به حل مشکلات مردم (به ویژه در دوران جنگ تحمیلی و دفاع از مردم سوریه)،
۵. جامعه پذیری و هنجار پذیری،
۶. پرهیز از دروغ و حيله‌گری.

اخلاق اداری: هدفمند بودن و آرمان داشتن جزء ویژگی‌های مهم ایشان بوده است و به همین دلیل با تمام تلاش و توان در خدمت سازمان بوده‌اند و مهم‌ترین ویژگی‌های اخلاق اداری ایشان در زیر آمده است:

۱. هدفمند بودن و آینده نگری،

۲. نظم و انضباط سازمانی،
۳. اطاعت پذیری از فرمانده،
۴. رفتار برادرانه با همکاران،
۵. مسئولیت پذیری،
۶. دنبال کردن کار تا به نتیجه برسد،
۷. برنامه ریزی و مدیریت،
۸. کنترل دقیق سازمان.

عدالت سازمانی شهید همدانی: عدالت در دین مبین اسلام جزء اصول دین است و افرادی که واقعاً پایبند مکتب اسلامی هستند در رفتار فردی و اجتماعی خود به این اصل عمل می کنند و با هر گونه بی عدالتی و بی انصافی مخالف هستند (بابائی گلعلی، ۱۳۹۴). در زیر عدالت سازمانی شهید همدانی در سه نوع آن که در ذیل آمده است را بررسی می کنیم:

عدالت توزیعی:

۱. ایجاد روحیه برادری و برابری در کارکنان،
۲. ایجاد روحیه ظلم ستیزی در کارکنان،
۳. همه را به یک چشم دیدن و خیرخواهی برای همه،
۴. برادر دانستن تمام کارکنان و حمایت همه آنها،
۵. تشویق کارکنان به انتقاد در عملکردهای که باعث انحراف از عدالت توزیعی شود.

عدالت روبه‌ای:

۱. ارزش کار و عملکرد دیگران را دیدن،
۲. شایسته گرایی در انتخاب افراد برای مسئولیت‌های مختلف،
۳. تفاوت افراد را در زمینه‌های مختلف جهت واگذاری مسئولیت سنجیدن،
۴. برابر دانستن افراد از لحاظ حقوق و مزایا،
۵. تلاش برای راضی نگه داشتن کل نیرو جهت کسب رضای خدا و بهره‌وری سازمان.

عدالت تعاملی:

۱. پیگیری مشکلات کارکنان،
۲. مشورت با کارکنان،
۳. راهنمایی و هدایت کارکنان،

۴. احترام به کارکنان و نیروی انسانی،
۵. صداقت با کارکنان،
۶. برگزاری جلسات نقد و بررسی عملکرد خود توسط کارکنان سازمان،
۷. استفاده از پیشنهادات و انتقادات و تجارب دیگران.

تعهد سازمانی شهید همدانی: تعهد هر فرد به سازمان وابسته به عوامل مختلفی است که مهم‌ترین آن‌ها به ماهیت سازمان از یک طرف و منش، اخلاق و فرهنگ افرادی که در آن کار می‌کنند از طرف دیگر دارد. اینکه انتظارات سازمان از افراد چیست و افراد از سازمان چه می‌خواهند از مصادیق این دو دلیل است. شهید همدانی که انسانی مؤمن و انقلابی بود سازمان سپاه که در راستای اهداف انقلاب و اسلام قدم بر می‌دارد را با ارزش، مقدس و مهم می‌پندارد و به همین دلیل تعهد ویژه و بسیار بالایی به سپاه دارد که در زیر به منش ایشان در تعهد به سپاه اشاره شده است:

تعهد عاطفی:

۱. علاقه زیاد به سپاه به دلیل اهداف و ساختار سپاه،
۲. علاقه به اسلام به عنوان مکتب فکری و عملی،
۳. علاقه به انقلاب اسلامی و ایدئولوژی انقلاب،
۴. علاقه به امام (ره) به عنوان فرمانده کل و رهبر انقلاب،
۵. علاقه به برادران همکار و هم‌رزم‌مان دوران جنگ تاکنون،
۶. علاقه به جهاد و شهادت طلبی،
۷. علاقه به راهبردهای سپاه و تلاش برای پیاده‌سازی این اهداف.

تعهد هنجاری:

۱. تلاش شبانه روزی برای ارتقای سازمان سپاه در طول دوران خدمت،
۲. مقابله با تهدیدات خطر آفرین،
۳. مقابله با فتنه‌گران.

تعهد مستمر:

۱. ماندن تا آخرین لحظات در سازمان،
۲. کنار نرفتن از سپاه با وجود بازنشسته شدن،
۳. حضور در صحنه با وجود سختی کار و مأموریت‌های سنگین،
۴. تعهد به شهدا برای ماندن در صحنه عمل و رزم و جهاد در سپاه.

رفتار شهروندی شهید همدانی: شهید همدانی دارای رفتار و منش بسیار خوبی در اجتماع و مردم بودند که در سطوح مختلف خانواده، سازمان، اجتماع نمود داشته است به نحوی که برای افراد علاقه‌مند به ایشان به عنوان الگو در آمده‌اند. رفتارهای زیر که به عنوان شاخص‌های رفتار شهروندی هستند به طور کامل و بارز در منش ایشان ظهور و بروز فراوانی در طول زندگی ایشان داشته است:

رفتارهای یاری‌گرایانه:

۱. کمک به فقراء،
۲. کمک به مردم آسیب دیده در اتفاقات و حوادث طبیعی و غیر طبیعی،
۳. کمک به مردم کردستان در زمان جنگ برای دفاع از خود در مقابل منافقین و دشمنان،
۴. کمک به مردم سوریه جهت دفاع از کشور و وطن خود،
۵. کمک به مردم کشور در جهت مهار و کنترل فتنه.

جوانمردی:

۱. از خود گذشتگی در قبول مسئولیت‌های سخت،
۲. خطر کردن در دفاع از کشور و انقلاب در صحنه‌های مختلف جنگ و...،
۳. پرهیز از خودخواهی و جذب منافع برای خود و ظلم و ستم بر منافع کشور،
۴. پرهیز از راحت طلبی و عافیت طلبی و دیگران را وسیله ترقی و رشد خود قرار دادن،
۵. پرهیز از دنیا دوستی و دنیا طلبی و اشرافی‌گری و دوری از توده مردم.

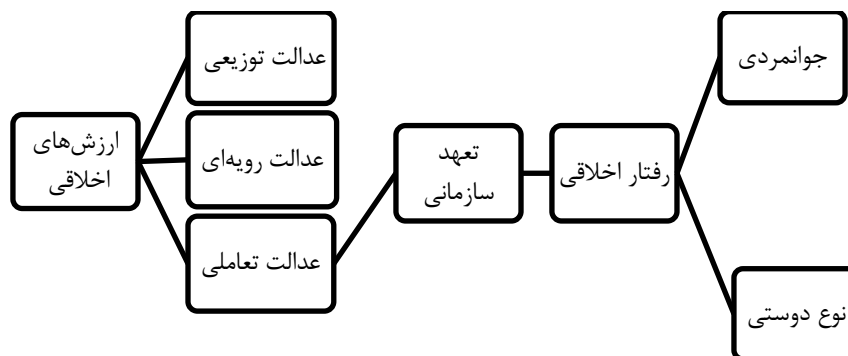
نوع دوستی و مشارکت (اجتماعی، حمایتی، وظیفه‌ای، مدنی):

۱. کمک به جوانان کم بضاعت برای ازدواج،
۲. کمک به برگزاری هیئت مذهبی،
۳. کمک به افراد کم درآمد برای گذران زندگی (برگرفته کتاب مهتاب خین انقلاب] همدانی، ۱۳۸۹).

الگو و چارچوب مفهومی تحقیق:

الگو و چارچوب مفهومی این مقاله بر مبنای الگوی بیکر و دیگران می‌باشد که در شکل زیر نشان

داده شده است. مرور مفهومی همراه با استدلال برای هر یک از روابط، در ادامه مقاله ارائه شده است.



الگوی مفهومی بیکر (Baker et al., 2006)

الف) ارزش‌های اخلاقی سازمان و عدالت سازمانی

ارزش‌های اخلاقی سازمان به عنوان زیرمجموعه‌ای از فرهنگ سازمانی تعریف شده است که تأثیر متقابل چند بعدی میان سیستم‌های رسمی و غیر رسمی کنترل رفتاری را نشان می‌دهد. این سیستم‌های غیر رسمی شامل مجموعه‌ای از باورها، هنجارها و اقداماتی است که در افراد درون یک سازمان مشترک است. علاوه بر این جنبه‌های غیر رسمی، ارزش‌های اخلاقی سازمان همچنین می‌تواند از طریق سیستم‌های رسمی تری مثل سیستم‌های پاداش، خط مشی‌ها و رویه‌ها نشان داده شود. هنگامی که کارکنان معتقد باشند که خط مشی‌ها و رویه‌ها توسط مدیران و دیگر افراد در سازمان با توجه به اخلاقیات پیگیری می‌شوند، آنگاه ارزش‌های اخلاقی در سازمان نهادینه می‌شود. به طور مثال مدیران ممکن است این ارزش‌ها را با توجه به شیوه اخلاقی مانند پاداش دادن به رفتار اخلاقی و تنبیه رفتار غیر اخلاقی نشان دهند. منطبق موجود در نظریه تمرکز بر ارزش‌های اخلاقی، به عنوان وسیله‌ای تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان، این است که از افراد انتظار می‌رود در شیوه و رفتار، مطابق با ارزش‌های موجود در سازمان عمل نمایند. مطالعات و تحقیقات، تأثیر بافت اخلاقی بر مفاهیمی مثل رضایت شغلی، تعهد سازمانی، نیت ترک خدمت و تعارض اخلاقی با مدیران و رؤسا را نشان می‌دهند (Cohen-Charash & Spector, 2001). در الگوی نقش عدالت در سازمان‌ها، بیان می‌کنند که اقدامات و فعالیت‌های سازمانی، نمونه رفتار اخلاقی است که ادراکات از عدالت توزیعی و رویه‌ای را افزایش می‌دهند. دیگر این که دو جزء اصلی عدالت سازمانی، عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی است. عدالت رویه‌ای اشاره به عدالت و برابری خط مشی‌ها و رویه‌های سازمانی به کار رفته برای تعیین پاداش‌ها دارد، در حالی که عدالت توزیعی اشاره به عدالت و برابری درک شده از نتایج یا پاداش‌های واقعی را نشان می‌دهد. مطالعات گذشته نشان داده‌اند که سطح بالای عدالت

به طور مثبتی با رضایت، تعهد و اعتماد ارتباط دارد سطوح پایین عدالت با عملکرد ضعیف، افزایش غیبت و ترک خدمت و نارضایتی شغلی مرتبط است. بنابراین هر دو شکل عدالت از لحاظ مفهومی با ارزش‌های اخلاقی سازمان در ارتباط است. هم اخلاقیات و هم عدالت سازمانی در مفهوم عدالت ریشه دارد و شامل قضاوت‌هایی است درباره آنچه درست و آنچه که غلط است. افراد محیط خود را به اندازه‌ای منصفانه و برابر درک می‌کنند که این رویه‌ها و قوانین پیگیری شود و نتایج ناشی شده از خط مشی‌ها و رویه‌های سازمانی عادلانه و منصفانه باشد. بنابراین می‌توان اینگونه مطرح کرد که ارزش‌های اخلاقی سازمان به طور مثبتی با عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی رابطه دارد.

ب) عدالت سازمانی و تعهد سازمانی

تحقیقات متعدد تعهد سازمانی را در دو شکل اساسی بررسی کرده‌اند: تعهد عاطفی و تعهد مستمر. در این تحقیق تعهد عاطفی مورد بررسی قرار می‌گیرد که وابستگی دلبستگی عاطفی فرد به سازمان را نشان می‌دهد. هم عدالت در چگونگی تعیین پیامدهای سازمانی برای کارکنان یعنی عدالت رویه‌ای و هم عدالت در آنچه که به کارکنان ارائه شده است یعنی عدالت توزیعی بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر دارد. عدالت سازمانی توجه مدیران و مدیریت به کارکنان را نشان می‌دهد و پلی از اعتماد را می‌سازد که در نهایت، تعهد کارکنان به سازمان را افزایش و تقویت می‌کند. علاوه بر این، عدالت سازمانی منجر به ادراک از مشروعیت سازمان می‌شود (همان). بنابراین، کارکنانی که احساس می‌کنند سازمان آن‌ها در رفتار با کارکنان خود منصف و عادل است تشویق شده تا به سازمان اعتماد کنند و به آن وفادار بمانند. این امر در نهایت تعهد سازمانی آن‌ها را افزایش می‌دهد. به عبارت دیگر احتمال آن ضعیف است که کارکنان به سازمانی اعتماد، تعلق و تعهد داشته باشند که رفتار عادلانه و منصفانه نداشته باشد. تحقیقات متعددی نشان داده‌اند که تعهد عاطفی به طور مثبتی با عدالت رویه‌ای و با عدالت توزیعی مرتبط است. کولویت و همکاران پی بردند که عدالت سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبتی دارد. این رابطه به ویژه در عدالت توزیعی محکم‌تر است ولی به هر حال آن‌ها نشان دادند که عدالت رویه‌ای نیز با تعهد سازمانی رابطه مثبت معنی داری بسیاری از مطالعات شامل تجزیه و تحلیلی مبتنی بر نظریه مبادله (Handlon, 2009) دارد.

ج) تعهد سازمانی و رفتار اخلاقی

تعهد عاطفی بر رابطه کارمند کارفرما به عنوان یک دلبستگی عاطفی تمرکز دارد و قدرت مبادله اجتماعی بین کارمند و سازمان را منعکس می‌کند. در این شکل، کارکنان با اهداف سازمان کسب

هویت می‌کنند. تعهد سازمانی طبق ارزش‌های اخلاقی سازمان و عدالت سازمانی پیش‌بینی می‌شود و اینگونه به نظر می‌رسد که مبادله اجتماعی بین کارمند و سازمان اساس و پایه آن است. متعاقباً، به اندازه‌ای که کارکنان خود را به سازمان متعهد می‌دانند، به طور منطقی انتظار می‌رود که این امر منجر به رفتار اخلاقی از سوی کارکنان شود. بنابراین می‌توان اینگونه نتیجه گرفت که تعهد سازمانی به طور مثبتی با رفتار اخلاقی رابطه دارد.

د) رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی

هماهنگی و توافق کمی در ادبیات و متون مرتبط وجود دارد که دقیقاً بیان نمایند چه چیزی رفتار اخلاقی را شکل می‌دهد. نروان در تحقیقی رفتار اخلاقی را به عنوان عمل کردن فرد مطابق با ارزش‌های خود تعریف می‌کند. فردریش و هانت با اتخاذ دیدگاه ساختاری، رفتار اخلاقی را اینگونه تعریف می‌کنند که توسط سازمان توصیه و تجویز شده است. در این دیدگاه، سازمان به عنوان مبنایی برای تعیین آنچه درست و آنچه غلط است به کار می‌رود و انحراف از هنجارهای سازمانی رفتار غیر اخلاقی شناخته می‌شود. محققین دیگر نیز برای بررسی رفتار اخلاقی بر تحلیل شبکه اجتماعی اتکاء کرده‌اند. بر طبق این دیدگاه، افراد توسط ویژگی ارتباط با دیگران یا موقعیتی که در شبکه‌های اجتماعی دارند یاد می‌گیرند که به طور اخلاقی یا غیر اخلاقی رفتار کنند. طبق نظر فردریش و هانت و با استفاده از دیدگاه ساختار گرا، رفتار اخلاقی مطابق با خط مشی‌ها، ارزش‌ها و هنجارهای تجویز شده سازمانی تعریف می‌شود (Baker et al., 2006). رفتار شهروندی سازمانی رفتارهای اختیاری می‌باشند که به اثربخشی سازمانی کمک می‌کنند در حالی که به طور واضح و رسمی پاداش در یافت نمی‌کنند. مثال‌هایی از رفتار شهروندی سازمانی را می‌توان در کمک به همکاران و انجام فعالیت‌های داوطلبانه مازاد بر شغل مطرح کرد. برخی متغیرهای پیش‌بینی کننده رفتار شهروندی سازمانی شامل تعهد سازمانی، عدالت و رضایت شغلی می‌باشد. ترانپ سید در تحقیقی نشان داد افرادی که رفتار اخلاقی بالاتر و بیشتری دارند، رفتار شهروندی بیشتری نیز نشان می‌دهند. می‌توان اینگونه نتیجه گرفت که رفتار شهروندی سازمانی ظهور و نمود رفتار اخلاقی در محیط کار می‌باشد. در نتیجه انتظار می‌رود افرادی که رفتار اخلاقی بالاتری دارند رفتار شهروندی سازمانی بیشتری را از خود نشان دهند. بنابراین می‌توان اینگونه مطرح نمود که رفتار اخلاقی فرد به طور مثبتی با رفتارهای شهروندی سازمانی وی رابطه دارد.

تجزیه و تحلیل:

الگوی مفهومی مفهومی بیکر مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی است به نحوی که عدالت و تعهد به عنوان

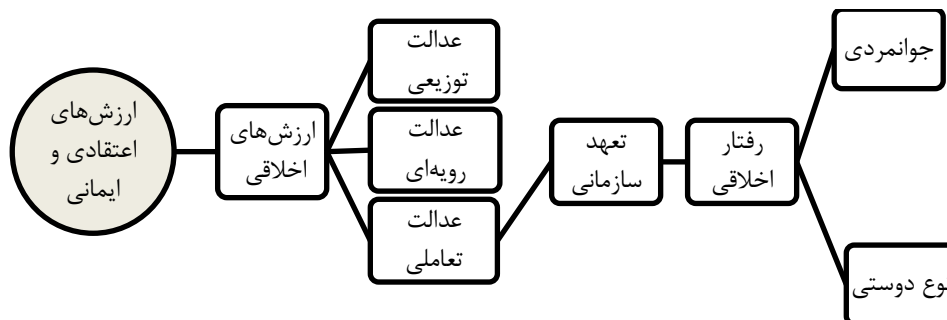
پارامترهای تأثیر پذیر از آن می‌باشند. اما با توجه به بررسی شخصیت شهید همدانی سؤالاتی در مورد این مدل به ذهن خطور می‌کند که به صورت زیر بیان می‌شوند:

۱. آیا ارزش‌های اخلاقی به چیز دیگری یعنی ارزش‌های دیگری وابسته می‌باشند؟ آن ارزش‌ها چه ارزش‌هایی هستند؟
۲. ضمانت اجرایی نگه داشتن ارزش‌ها در افراد و جامعه جهت استمرار این ارزش‌ها چیست؟
۳. هدف نهایی و غایت رعایت اصول اخلاقی و رفتار شهروندی چیست؟
۴. آیا ارزش‌های اخلاقی و سازمانی از جان انسان با ارزش‌تر است؟ چرا باید جهت استحکام بنیان سازمان و اجتماع شخصی مثل شهید همدانی تا آخرین لحظات از جان خود بگذرد و حیاتش را فدای این ارزش‌ها کند و منتظر از جان گذشتن دیگران نشود؟
۵. منفعت ارزش‌های اخلاقی در چیست که شخصی مثل شهید همدانی تا این حد به این ارزش‌ها وفادار است؟ آیا این منفعت قابل دسترسی در این جهان هست یا نه؟

این سؤالات نشان می‌دهد که مدل مفهومی بیکر دارای یک حلقه گم شده است که باید این حلقه را به این مدل اضافه کرد. این حلقه گم شده است که می‌تواند سطح ارزش‌های اخلاقی شخصیتی مثل شهید همدانی را تا این حد بالا ببرد و او را به عنوان الگوی عملی برای افراد جامعه معرفی نماید. حلقه گم شده باید به سؤالات بالا پاسخ بدهد و جواب قانع کننده‌ای برای ذهن داشته باشد آن حلقه چیزی جز باورها و عقاید و ایمان شهید همدانی نیست.

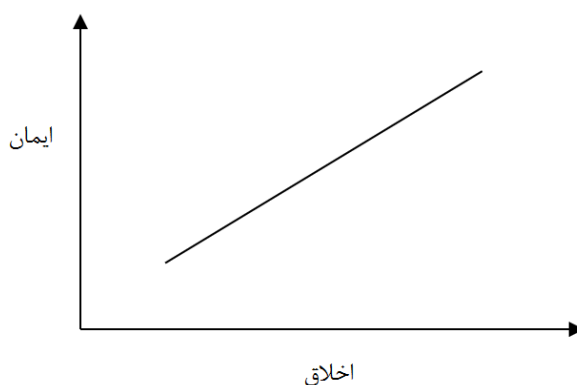
۱. اعتقاد به خدا مهم‌ترین رکن این باورها و اعتقادات است که هم منبع و منشأ ارزش‌های اخلاقی است و هم علت استمرار و تداوم این ارزش‌ها در فرد و جامعه می‌باشد.
۲. ملاقات خدا در روز رستاخیز و کیفیت این ملاقات برای این شهید بزرگوار آن چنان مهم هست که برایش حتی حاضر است جانش را نیز فدا کند.
۳. ایمان و اعتقاد به پیامبر و ائمه اطهار از دیگر ویژگی‌های شهید همدانی است که در واقع آن بزرگواران را به عنوان الگوی عملی پذیرفته و با تأسی از آن‌ها به ارزش‌های اخلاقی تا این حد پایبند بوده‌اند.
۴. ایمان و اعتقاد به عدالت و اخلاق و اینکه محیط زندگی در راستای عدالت خداوند حرکت می‌کند و متجاوزان از این دو اصل هرگز طعم آسایش و خوشبختی واقعی را نمی‌چشند.

الگوی عملی و مفهومی به‌دست آمده بر اساس شخصیت شهید همدانی به شکل زیر است:



مدل ارائه شده بر اساس شخصیت شهید همدانی

همچنین ارتباط بین ارزش‌های اخلاقی و ارزش‌های اعتقادی در شکل زیر نشان داده شده است که بیانگر ارتباط مستقیم بین ایمان و اخلاق است.



رابطه ایمان و اخلاق

با توجه به سؤالات مطرح شده در تحقیق، با تجزیه و تحلیل مفاهیم و مطالعات انجام شده درباره شخصیت شهید همدانی نتایج ذیل حاصل شده است:

- ۱- ریشه و مبنای ارزش‌های اخلاقی در ارزش‌های اخلاقی است.
- ۲- با توجه به مدل مفهومی به‌دست آمده هر چه ارزش‌های اخلاقی در فرد و سازمان بالا برود بر بعد جوانمردی و نوع دوستی او نیز تأثیرگذار است. از طرفی اخلاق اجتماعی و سازمانی در واقع خود نوعی بشر دوستی است و با توجه به شخصیت شهید همدانی که ریشه ارزش‌های

اخلاقی او در باورهای اعتقادی اوست، انسان دوستی او از محبت خداوند به بندگان نشأت می‌گیرد که این خود تأثیر زیادی دارد.

۳- شهید همدانی واقعاً دارای اوصاف و رفتارهای اخلاقی است و این در شخصیت ایشان متبلور است. همچنین به گفته کسانی که او را می‌شناسند او حد بالایی از این ارزش‌ها را داشته است. برای الگو بودن هم همین کافی است که در آن مسیری که انسان قرار اسوه دیگران باشد تا آخر عمر ثابت قدم و استوار باشد.

۴- در بینش اسلامی اخلاق تمام ارزش خود را از ایمان به خدا و آخرت نشأت می‌گیرد و ایشان به تبع دارای ایمانی راسخ و استوار بوده است که دارای این سطح از ارزش‌های اخلاقی هستند.

۵- با توجه به مدل مفهومی و با توجه به شخصیت شهید همدانی هر چه عدالت محوری در رفتار سازمانی رعایت شود تعهد سازمانی را برای افراد داخل سازمان به وجود می‌آورد.

۶- تعهد سازمانی که نوعی وفادارای افراد برای سازمان است در رفتار انسان تأثیرگذار است و او را به رعایت احترام، حقوق، حفظ منافع برای سازمان و افراد دیگر سوق می‌دهد.

نتیجه‌گیری

زیربنای همه ارزش‌ها در سازمان، ارزش‌های اخلاقی می‌باشد. این ارزش‌ها به استقرار و حفظ استانداردهایی کمک می‌کند که می‌تواند بر هدایت افراد به سوی اقداماتی که برای سازمان مطلوب است، تأثیر بگذارد. به طور ویژه، هنگامی که استانداردها یا ارزش‌های اخلاقی سازمان به طور گسترده‌ای میان اعضاء رایج شود موفقیت سازمانی افزایش می‌یابد. ارزش‌ها پایه و اساس فرهنگ هر سازمانی می‌باشند. همانند اصل فلسفه سازمان برای رسیدن به موفقیت، ارزش‌ها نیز مسیر و جهت مشترکی برای همه کارکنان، خط مشی‌ها و دستورالعمل‌هایی برای رفتار روزانه آنان ارائه می‌کند. با شناخت اهمیت ارزش‌ها و رابطه آن‌ها با فرهنگ، نیاز است که ارزش‌های اساسی را که ریشه بنیان‌های ارزشی فرد و سازمان است، مشخص نمود.

نتایج مقاله با توجه به مدل ارائه شده نشان می‌دهد که ارزش‌های اعتقادی، ارزش‌های اخلاقی سازمان، عدالت سازمانی شامل عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی، و تعهد سازمانی به عنوان پیش‌زمینه‌های مهم رفتار اخلاقی می‌باشند. رفتار اخلاقی منجر به رفتارهای شهروندی سازمانی (ابعاد جوانمردی و نوع دوستی) می‌شود که به عنوان آثار و نتایج رفتار اخلاقی در سازمان نمایان می‌شوند. سازمان نقش مهمی در رفتارهای فردی کارکنان ایفاء می‌کند. ایجاد ارزش‌های اخلاقی در سطح سازمان می‌تواند از طریق تأثیر بر متغیرهای سازمانی دیگر، منجر به سطح بالاتر رفتار

اخلاقی کارکنان شود. افزایش ادراک از عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای منجر به افزایش عدالت سازمانی می‌شود و همان‌طور که تعهد سازمانی افزایش می‌یابد رفتار اخلاقی نیز بالا می‌رود.

نتایج مقاله با توجه به مدل ارائه شده نشان می‌دهد:

- ۱- شهید همدانی به عنوان الگوی اخلاقی و ارزش‌های اخلاقی است.
- ۲- مبنای ارزش‌های اخلاقی شهید همدانی در ارزش‌های اعتقادی و ایمان دارد که این خود برای هر انسان اخلاق مدار دیگر نیز صادق می‌باشد.
- ۳- برای تقویت ارزش‌های اخلاقی باید ارزش‌های اعتقادی اسلامی را در افراد تقویت کنیم.
- ۴- رفتار اخلاقی نیز به طور مثبتی بر بعد جوانمردی و بعد نوع دوستی رفتارهای شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارد.
- ۵- رفتار اخلاقی بر عدالت ورزی و عدالت محور بودن تأثیرگذار است.
- ۶- عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی نیز به طور مثبتی بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر دارد.
- ۷- تعهد سازمانی به طور مثبتی بر رفتار اخلاقی کارکنان تأثیر می‌گذارد.

منابع

- ۱- تولایی، روح ا...، «عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان» دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ششم، شماره ۲۵، مهر و آبان، ۱۳۸۸.
- ۲- دفت، ریچارد ال (۱۳۷۴)، تئوری سازمان و طراحی ساختار (جلد دوم)، ترجمه علی پارسیان، محمد اعرابی، تهران، شرکت چاپ و نشر بازرگانی.
- ۳- همدانی، حسین (۱۳۸۹)، مهتاب خین انقلاب، کردستان و دفاع مقدس، ویراست سوم، تهران، ناشر فاتحان.
- ۴- حسام، حمید (۱۳۹۵)، راز نگین سرخ، به روایت حسین همدانی، چاپ چهاردهم، تهران، انتشارات ۲۷ بعثت.
- ۵- بابائی، گلعلی (۱۳۹۴)، پیغام ماهی‌ها، سرگذشت شهید همدانی، چاپ اول، تهران، انتشارات ۲۷ بعثت.
- 6- Allen, T. D.; Fecteau, J. D.; Fecteau C. L. "Structured Interviewing for OCB: Construct Validity, Faking, and the Effects of Question Type", *Human Performance*, 17(1) 91-24, 2004.
- 7- Baker, T. L.; Hunt, T. G.; Andrews, M. C. "Promoting Ethical Behavior and Organizational Citizenship Behaviors: The Influence of Corporate Ethical Values", *J. of Business Research*, 59, 849-857, 2006.

- 8- Bienstock, C. C.; DeMoranville, C. W.; Smith R. K. "Organizational Citizenship Behavior and Service Quality", *J. of Service Marketing*, 17, 357-378, 2003.
- 9- Bolino, M. C.; Turnley, W. H. "Going the Extra Mile: Cultivating and Managing Employee Citizenship Behavior", *Academy of Management Executive*, 17, 60-71, 2003.
- 10- Castro, C. B.; Armario, E. M.; Ruiz, D. M. "The Influence of Employee Organizational Citizenship Behavior on Customer Loyalty", *Int. J. of Service Industry Managemen*, 15, 27-53, 2004.
- 11- Chang, T.; Lin, H. "A Study on Service Employees' Customer-Oriented Behaviors", *J. of American Academy of Business*, 13, 92-98, 2008
- 12- Clark, A. L., Perceptions and Validation of Ethics in Public Schools, Project for the Degree of Doctor of Education, Saint Louis University, Available at: <http://proquest.umi.com/login>, 1998.
- 13- Cohen-Charash, Y.; Spector, P. E. "The Role of Justice in Organizations: a Metaanalysis", *Organizational Behavior Human Decision Process*, 86, 278-321, 2001.
- 14- Elias, R. Z. "The Effect of Corporate Ethical Values on Accountants, Perceptions of Social Responsibility", *the J. of Applied Business Research*, 21, 1-10, 2005.
- 15- Handlon, R. L., and The Departure of the Insurance Agent: The Impact Organizational Commitment, Organizational Justice, and Job Satisfaction have on Intent to leave in the Insurance Industry, Dissertation Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy, Capella University, and Available at: <http://proquest.umi.com/login>, 2009.
- 16- Hunt, S. D.; Wood, V. R.; Chonko, L. B "Corporate Ethical Values and Organizational Commitment in Marketing", *the J. of Marketing*, 53, 79-90, 1989.
- 17- Korkmaz, T.; Arpacı, E. "Relationship of Organizational Citizenship Behavior with Emotional Intelligence", *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1, 2432-2435, 2009.
- 18- Michalski, J. R., Retention in the Nursing Profession: A Study of the Effects of Corporate Ethical Values on Organizational Commitment, Dissertation for the Degree of Doctor of Business Administration, Nova Southeastern University, Available at: <http://proquest.umi.com/login>, 2005.
- 19- Valentine, S.; Godkin, L.; Lucero, M. "Ethical Context, Organizational Commitment, and Person-Organization Fit", *J. of Business Ethics*, 41, 349-360, 2002.
- 20- Yilmaz, K.; Tasdan, M. "Organizational Citizenship and Organizational Justice in Turkish Primary Schools", *J. of Educational Administration*, 47, 108-126, 2009.
- 21- DeNicolis Bragger, J.; Rodriguez-Srednick O.; Kutcher, E. J.; Indovino, L.; Rosner, E. " Work-Family Conflict, Work-FamilyCulture, and Organizational Citizenship Behavior among Teachers", *J. of Business and Psychology*, 20,303-323, 2005.
- 22- Greenberg, J. "Stress Fairness to Fare No Stress: Managing WorkplaceStress Promoting Organizational Justice", *Organizational Dynamics J.*, 33, 322-65, 2004.

**Impacts of Moral Values of Iranian Warriors in the Holy
Defense in the Revolutionary Guards
(A Case Study of Martyr Hussein Hamedani)**

S. Ahmadian

Abstract

Moral behavior and values are important issues that underlie all values in the revolutionary guards. These values help to maintain standards that guide individuals towards favorable actions to the revolutionary guards. In particular, when the (IRG)'s moral standards or values are widely popular among members, it sure will increase organizational success. This research tries to investigate the consequences of moral values, organizational justice, organizational commitment, citizenship behaviors and relationships between them according to martyr Hamadani. The reseach methodology in this study is descriptive that is done and analyzed through gathering via library documentation. Findings show that moral values in the revolutionary gurads organization have a positive effect on procedural justice and distributive justice. This has a positive effect on organizational commitment that has a positive effect on the personnel's moral behavior. Moral behavior positively affects on the generosity and altruism of organizational citizenship behaviors. The most important result of this paper is the relationship and dependence of moral values to the values of human belief.

Keywords: Martyr Hussein Hamedani, Holy Defense, Moral And Religious Values, Organizational Justice, Organizational Commitment.