

فرماندهی معظم کل قوا: «... اگر ما از لحاظ اقتصاد به بالاترین مقام برسیم، و از لحاظ سیاست، همین اقتدار و عزتی که امروز داریم، چند برابر بکنیم، اخلاق‌های مردم ما، اخلاق‌های اسلامی نباشد، در میان ما گذشت، صبر، حلم و خوش‌بینی نباشد، اساس کار از بین خواهد رفت. اساس کار، اخلاق است، همه این‌ها مقدمه اخلاق حسنه است...» (۱۳۷۷/۰۲/۰۲)

## مقاله پژوهشی: بررسی نظریه اخلاق کاری در نیروهای مسلح ج.ا.ایران

بهنام گلشاهی<sup>۱</sup>، امید اردلان<sup>۲</sup> و شهاب شریفی<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۱/۱۸

تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۳/۲۲

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی و ارزیابی نظریه اخلاق کاری در نیروهای مسلح مبتنی بر مبانی فلسفه علم و جامعه‌شناختی و براساس مطالعه‌ای کیفی انجام شده است. به این منظور با استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای و مصاحبه نیمه ساختاریافته با خبرگان، پیش‌فرض‌های بنیادین مربوط به مبانی فلسفی نظریه اخلاق کاری (هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی، انسان‌شناسی و روش‌شناسی) و مبانی جامعه‌شناختی شناسایی گردیده و در ادامه مبتنی بر رهیافت عینی‌گرا - ذهنی‌گرا و رهیافت نظم‌دهی - تغییر بنیادی، به ارزیابی دیدگاه فکری غالب (پارادایم) بر نظریه اخلاق کاری در نیروهای مسلح پرداخته شده است. جامعه آماری پژوهش شامل مدیران عالی‌رتبه و اعضای هیئت علمی برجسته مراکز دانشگاهی در نیروهای مسلح می‌باشند. نمونه آماری به روش هدفمند قضاوتی به تعداد ۱۱ نفر انتخاب شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش «تحلیل محتوا» انجام شده است. در پایان نتایج پژوهش بیانگر رویکرد عینی - ذهنی‌گرا نظریه اخلاق کاری در نیروهای مسلح از دید مبانی فلسفی و دیدگاه نظم‌دهی در تبیین مبانی جامعه‌شناختی می‌باشد. همچنین بر اساس طرح پیشنهادی، نظریه اخلاق کاری در نیروهای مسلح در محدوده دیدگاه‌های فکری غالب کارکردگرایی - تفسیری ارزیابی شده است.

**واژگان کلیدی:** مفروضه‌های جامعه‌شناختی، مبانی فلسفه علم، نظریه اخلاق کاری، دیدگاه فکری غالب (پارادایم)، نیروهای مسلح.

۱. استادیار دانشگاه فرماندهی و ستاد ارتش ج.ا.ایران (نویسنده مسئول) - Phd.behnam93@gmail.com

۲. استادیار دانشگاه فرماندهی و ستاد ارتش ج.ا.ایران - ardalan62omid@gmail.com

۳. دکترای مدیریت راهبردی نظامی - Shahab.sharifi49@gmail.com

## مقدمه

بدون شک در دنیای امروزی، فلسفه وجودی سازمان وابسته به حیات انسان می‌باشد. انسان‌ها در کالبد سازمان روح می‌دمند؛ آن‌ها را به حرکت درآورده و اداره می‌کنند. (قربانی‌زاده و کریمان، ۱۳۸۸: ۴۸) به عبارت دیگر، این انسان‌ها هستند که گردانندگان واقعی سازمان‌ها می‌باشند و اخلاق‌های حاکم بر روح و روان همین انسان‌هاست که مسیر حرکت و کیفیت عملکرد سازمان‌ها را رقم خواهد زد. (شمالی، ۱۳۸۹: ۹) حال چنانچه نوع و شدت این اخلاق‌ها به گونه‌ای باشد که سازمان را در مسیر رشد و تعالی مادی و معنوی قرار دهد، به یقین باعث تحقق آرمان‌های بشری خواهد شد و چنانچه برعکس، کیفیت و کمیت این نوع اخلاق‌ها در نظر گرفته نشود، موجب شکست و ناکامی و سقوط سازمان خواهد گردید. (قاسمی و آیت‌اللهی، ۱۳۸۶: ۳۹) بنابراین، توجه به نکته‌های بالا، اذعان به این مهم را در پی خواهد داشت که انسان عامل بنیادی حرکت و تحول در سازمان بوده و توجه به این منبع راهبردی و اخلاق کاری که در محیط فعالیت آن‌ها وجود دارد، بقا و رشد سازمان را به دنبال خواهد داشت. (رحیم‌نیا و همکاران، ۱۳۸۹: ۶۴)

## ۱. کلیات

### ۱-۱. بیان مسئله

شناسایی و تبیین محدوده فکری که یک نظریه بر مبنای آن شکل گرفته، ضمن اینکه از یک سو نقشه راهی برای مشخص نمودن شباهت‌ها و تفاوت‌های اصلی میان کار نظریه پردازان برای استفاده‌کنندگان از نظریه ارائه می‌نماید، شیوه مناسبی را برای انسان جهت مشخص نمودن موقعیت چهارچوب مرجع شخصی خود در ارتباط با نظریه فراهم کرده و در نتیجه ابزاری را برای شناخت این نکته فراروی او قرار می‌دهد که چرا یک نظریه و یا دیدگاه خاص برای او از جذابیت بیشتری نسبت به سایر نظریه‌های موجود در آن حوزه برخوردار است.

تبیین مبانی فلسفه نظریه‌ها نیازمند فهم عمیق نظریه‌هاست؛ یعنی اینکه مشخص شود یک نظریه چه می‌گوید و چگونه، چرا و برای چه کسانی گفته شده است. (دانایی‌فرد، ۱۳۸۷:۱۶۷) به این منظور برای بررسی و نقد نظریه‌ها نیازمند برخورداری از یک هندسه معرفتی و فرانظری هستیم که می‌تواند به زیرساخت‌ها و مبانی فلسفی نظریه‌ها (مفروضه‌های اساسی) پردازد. (بوریل و مورگان، ۱۳۹۲:۲۴) مفروضه‌های اساسی، عمیق‌ترین و پنهان‌ترین لایه فرهنگ و به عنوان زیرساخت تمامی دستاوردهای مادی و معنوی انسان به‌شمار رفته و به عنوان لایه‌های زیرین و نامحسوس، مهم‌ترین محل ورود ارزش‌ها و فرهنگ بومی به نظریه‌ها و الگوها هستند. (میرزائی اهرنجانی و امیری، ۱۳۸۱:۱۲) این زیرساخت‌های بنیادین و مبانی فلسفی، مهم‌ترین عامل تشابه یا تمایز نظریه‌ها با یکدیگر می‌باشند. تغییر در مفروضه‌ها، تغییرات اساسی در کلیت علم را در پی خواهد داشت. (گائینی و حسین‌زاده، ۱۳۹۱:۱۰۹) برای شناخت مفروضه‌های اساسی نظریه‌ها، باید ویژگی‌های منحصربه‌فرد و تکرارشونده آن‌ها که ممکن است از ضمیر ناخودآگاه نظریه‌پرداز سرچشمه گرفته و خود او نیز از آن آگاه نباشد را کشف کرده و در صورت امکان به‌دنبال توضیح و تعبیر فلسفی، روانشناسانه و یا جامعه‌شناسانه آن‌ها برآمده و از دید فلسفه علم و جامعه به تحلیل و تبیین آن‌ها پرداخت. (دانایی‌فرد، ۱۳۸۶:۹۲)

از آنجا که اخلاق کاری همواره به‌عنوان یک ارزش برجسته سازمانی در سطح نیروهای مسلح مطرح بوده و تأکید سلسله‌مراتب فرماندهی نیز بر پیاده‌سازی دقیق اصول اخلاق کاری در سطح نیروهای مسلح استوار بوده، در نتیجه به‌نظر ضروری است که به تبیین مبانی فلسفی و جامعه‌شناختی نظریه اخلاق کاری در سازمان پرداخته و در نهایت دیدگاه فکری غالب شکل‌دهنده نظریه را مشخص نمود. بنابراین در این پژوهش تلاش شده با توجه به خلأ تحقیقاتی که در حوزه قلمرو موضوعی پژوهش در سطح نیروهای مسلح وجود دارد، به بررسی نظریه اخلاق کاری در سطح نیروهای مسلح پرداخته شود. از این‌رو پژوهش با این سوال آغاز می‌گردد که دیدگاه فکری غالب (پارادایم) بر نظریه اخلاق کاری در سطح نیروهای مسلح چیست؟ مبانی فلسفی و جامعه‌شناختی شکل‌دهنده این نظریه کدامند؟

### ۱-۲. اهمیت و ضرورت تحقیق

نظر به ضرورت رعایت اصول اخلاق کاری در فضای سازمان‌های امروزی و به‌ویژه نیروهای مسلح که منشأ شکل‌گیری اصول ساختاری، فرهنگی و ارتباطات سازمانی برای سایر سازمان‌ها در کشور می‌باشند، شناسایی مفروضه‌های اساسی و زیرساخت‌های بنیادینی که نظریه بیان شده بر آن اساس شکل گرفته است، نقش مؤثری در ارتقای کیفیت و کمیت عملکرد نیروهای مسلح داشته و به رشد و بقای آنان کمک چشم‌گیری خواهد نمود. در عین حال، شناسایی مبانی فلسفی نظریه اخلاق کاری در سطح نیروهای مسلح و تبیین الگوی غالبی که نظریه در چارچوب آن شکل گرفته است، راهنمایی ارزش‌مند برای فرماندهان در راستای به‌کارگیری و پیاده‌سازی اصول نظریه اخلاق کاری در سطح نیروهای مسلح می‌باشد. بر این اساس در پژوهش حاضر نویسندگان با بررسی و تحلیل مبانی فلسفه علم (بر اساس چهار فرض بنیادین هستی‌شناسی، شناخت‌شناسی، روش‌شناسی و انسان‌شناسی) برای مشخص نمودن جایگاه نظریه اخلاق کاری در نیروهای مسلح در رهیافت «عینی-ذهنی بودن» و همچنین تحلیل پیش‌فرض‌های فراجامه‌شناختی آن بر اساس رهیافت «نظم-تضاد»، به تبیین و شناسایی الگوی مسلطی که نظریه اخلاق کاری بر اساس عُرف و دیدگاه‌های موجود بر آن در نیروهای مسلح به‌وجود آمده، پرداخته‌اند تا در پی آن، شناخت بهتری از ماهیت نظریه اخلاق کاری در نیروهای مسلح به دست آمده و درک جامعی برای پیاده‌سازی اصول اخلاقی در جهت رشد و بالندگی نیروهای مسلح شکل گیرد.

### ۱-۳. پیشینه تحقیق

نگاهی به پیشینه‌های پژوهشی انجام شده در حوزه اخلاق کاری در سطح سازمان‌های مختلف و یا نیروهای مسلح روشن می‌سازد که در پژوهش‌های گذشته، به اخلاق کاری به عنوان یک متغیر پیشایند و یا پسایند در الگوهای ارائه شده در این حوزه توجه شده و نقش این مقوله به عنوان یک متغیر اثرگذار بر سایر متغیرها بررسی شده و یا اینکه به عوامل مؤثر بر اخلاق کاری و پیاده‌سازی آن در سطح سازمان توجه شده است. در این خصوص،

مطالعات «نوری و دهقانی» (۱۳۹۷) رابطه میان هوش هیجانی و اخلاق کاری، «آقایی و اندام» (۱۳۹۵) رابطه میان اخلاق کاری و رفتار شهروندی سازمانی، «شیخه‌پور و همکاران» (۱۳۹۴) رابطه میان اخلاق کاری و فرسودگی شغلی، «نصیرزاده» (۱۳۹۳) رابطه میان اخلاق و وجدان کاری و هوش اخلاقی با مدیریت سازمان‌ها، «گل‌پرور و نادى» (۱۳۹۰) رابطه میان اخلاق کاری و انحراف‌های رفتاری در محیط کار با در نظر گرفتن نقش میانجی وفاداری سازمانی را نشان داده‌اند. همچنین در این تحقیق‌ها در بهترین حالت به تبیین الگوی اخلاق کاری در سازمان یا نیروهای مسلح پرداخته شده که می‌توان به پژوهش «سجادیه و همکاران» (۱۳۹۷) و «سیدقریشی و همکاران» (۱۳۹۶) اشاره نمود. این در حالی است که در پژوهش‌های انجام شده، رویکردی عمیق به مبانی فلسفی و جامعه‌شناختی شکل‌دهنده نظریه اخلاق کاری در سطح سازمان‌های مختلف یا نیروهای مسلح وجود نداشته است. بنابراین، این پژوهش از نظر قلمرو موضوعی در قیاس با سایر تحقیق‌های انجام شده در خصوص اخلاق کاری دارای نوآوری است.

#### ۴-۱. سؤال‌های تحقیق

##### ۴-۱-۱. سؤال اصلی

دیدگاه فکری (پارادایم) غالب بر نظریه اخلاق کاری در سطح نیروهای مسلح چیست؟

##### ۴-۱-۲. سؤال‌های فرعی

- (۱) مبانی فلسفی شکل‌دهنده نظریه اخلاق کاری در سطح نیروهای مسلح کدامند؟
- (۲) مبانی جامعه‌شناختی شکل‌دهنده نظریه اخلاق کاری در سطح نیروهای مسلح کدامند؟

#### ۵-۱. هدف‌های تحقیق

##### ۵-۱-۱. هدف اصلی

ارزیابی دیدگاه فکری (پارادایم) غالب بر نظریه اخلاق کاری در سطح نیروهای مسلح.

## ۱-۵-۲. هدف‌های فرعی

- (۱) بررسی مبانی فلسفی شکل‌دهنده نظریه اخلاق کاری در سطح نیروهای مسلح؛
- (۲) بررسی مبانی جامعه‌شناختی شکل‌دهنده نظریه اخلاق کاری در سطح نیروهای مسلح.

## ۱-۶. روش تحقیق

پژوهش حاضر با هدف ارزیابی الگوی غالب نظریه اخلاق کاری در نیروهای مسلح بر اساس مبانی فلسفه علم و جامعه‌شناختی صورت گرفته است. این پژوهش ضمن داشتن رویکردی تحلیلی-استنتاجی، در قالب مطالعه‌ای کیفی و از نوع کتابخانه‌ای-میدانی قرار می‌گیرد. جامعه آماری پژوهش شامل مدیران عالی‌رتبه و اعضای هیئت علمی برجسته مراکز دانشگاهی در نیروهای مسلح می‌باشند که در رابطه با قلمرو موضوعی پژوهش از اطلاعات کاملی برخوردار بوده‌اند. در پژوهش حاضر تلاش شده به منظور شناسایی خبرگان این حوزه برای مشارکت در فرایند مصاحبه، از شیوه نمونه‌گیری هدفمند قضاوتی و به روش گلوله برفی بهره گرفته شود. به عبارت دیگر، تلاش شده تا در آغاز با انتخاب چند نمونه هدفمند و در ادامه با روش گلوله برفی تا زمان اشباع اطلاعات، به گردآوری داده‌ها در طول فرایند مصاحبه پرداخته شود. با استفاده از این روش، نمونه آماری برای مرحله مصاحبه تا مرز اشباع اطلاعات انتخاب گردیدند که شامل ۱۱ نفر (۲ نفر مدیران عالی‌رتبه نظامی، ۴ نفر مدیران مراکز دانشگاهی و ۵ نفر اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های نیروهای مسلح) می‌باشند که از اطلاعات جامعی در راستای مبانی فلسفه علم و جامعه‌شناختی و نظریه اخلاق کاری برخوردار بوده‌اند.

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از مصاحبه، از روش تحلیل محتوا استفاده شده است. در این راستا با اقتباس از فرایند شش مرحله‌ای تحلیل محتوا «کلارک و براون»<sup>۱</sup> (۲۰۰۶)، محققان داده‌های به دست آمده از مصاحبه را که در قالب

---

1. Clarck & Brun

عبارت‌های بیانی مطرح گردیده بود را جمع‌بندی و در گام نخست، آشنایی نسبی از عبارت‌های مطرح شده کسب نمودند (آشنایی با داده‌ها). در مرحله دوم، به استخراج مفاهیم از میان عبارت‌های بیانی توسط مصاحبه‌شوندگان پرداخته شد و در ادامه به کدگذاری مفاهیم به روش دستی پرداخته شد (کدگذاری عبارات بیانی). لازم به یادآوری است که طی این فرایند در مجموع تعداد ۷۶ عبارت استخراج و کدگذاری آنان صورت گرفت.

در مرحله سوم با بررسی کدهای اولیه داده شده به هریک از مفاهیم و حذف مفاهیم مشابه، ناقص و نامرتبط با موضوع که در کدگذاری اولیه وجود داشت، تعداد ۱۹ کد گزینشی احصا گردید (کدگذاری مفاهیم گزینشی). در مرحله چهارم با انجام بازبینی مجدد در میان مفاهیم گزینشی (بر اساس محتوا و ظاهر)، مقوله‌های فرعی استخراج گردید. در این راستا، تعداد ۵ مورد مقوله شکل‌دهی شد. در مرحله پنجم نیز محققان با اجرای اعمال رفت و برگشتی در میان مقوله‌های فرعی استخراج شده از مرحله قبل، در پی دسته‌بندی آنان در مقوله‌های سطح بالاتر (مقوله‌های اصلی) برآمدند. در این راستا مقوله‌های فرعی در دو دسته کلی‌تر تقسیم گردیدند که در ادامه مقوله‌های اصلی نام‌گذاری شدند. مرحله پایانی تحلیل محتوا نیز شامل ارائه گزارش نهایی می‌باشد. از این رو، گزارش نهایی نتایج تحلیل محتوا در جدول شماره‌های (۲) و (۳) به شکل خلاصه ارائه گردیده است.

برای اطمینان از روایی و پایایی نتایج احصا شده در تحلیل محتوا از معیارهای خاص پژوهش کیفی شامل «مقبولیت»<sup>۱</sup> و «قابلیت تأیید»<sup>۲</sup> استفاده شد. جهت افزایش «مقبولیت» از روش‌های بازنگری توسط شرکت‌کنندگان در مصاحبه بهره‌برداری شد. برای رسیدن به آن، محققان علاوه بر بازگرداندن گفتارها و پنداشت‌ها در طول انجام مصاحبه و خلاصه کردن گفته‌های مصاحبه‌شونده‌ها، متن کامل جمع‌بندی صورت گرفته به همراه دست‌نوشته‌های مربوط به مصاحبه ابتدایی همراه با کدهای سطح اول به افرادی که از آن‌ها مصاحبه به‌عمل آمده بود، جهت تأیید و یا اصلاح برگرداندند که همگی مورد تأیید قرار گرفته و نکته‌های

1. Credibility
2. Confirmability

پیشنهادی آنان در نظر گرفته شد. برای «قابلیت تأیید» در مرحله پایانی، طبقات به دست آمده به ۵ نفر از مشارکت کنندگان اولیه به منظور بازبینی و تأیید برگردانده شد و نکته‌های پیشنهادی اعمال گردید. افزون بر آن، در تحقیق کنونی برای محاسبه پایایی مصاحبه از روش بازآزمون استفاده گردیده است. در این راستا از بین مصاحبه‌های انجام گرفته، تعداد ۳ مصاحبه برگزیده و هر کدام دو بار در فاصله زمانی ۱۲ روز از سوی پژوهشگران کدگذاری شده‌اند. نتایج به دست آمده از این کدگذاری‌ها در جدول شماره (۱) آمده است.

جدول شماره (۱): محاسبه پایایی بازآزمون (شاخص ثبات)

ردیف	عنوان مصاحبه	تعداد کل کدها	تعداد توافقی‌ها	تعداد عدم توافقی‌ها	پایایی بازآزمون
۱	MA1	۱۴	۶	۲	٪۸۵/۷۱
۲	O2	۱۷	۷	۳	٪۸۲/۳۵
۳	MD2	۱۶	۷	۲	٪۸۷/۵
	کل	۴۷	۲۰	۷	٪۸۵/۱۰

همان‌گونه که در جدول شماره (۱) مشاهده می‌شود میزان پایایی بازآزمون بالای ۸۵ درصد محاسبه شده که بیانگر آن است که کدگذاری عبارت‌های مصاحبه در دو دوره زمانی مختلف نزدیک به ۸۵ درصد شبیه هم بوده که قابلیت اعتماد فرایند کدگذاری عبارت مصاحبه از سوی پژوهشگر را مشخص می‌نماید.

## ۲. ادبیات و مبانی نظری تحقیق

### ۲-۱. اخلاق کاری

مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌های معنوی که درستی یا نادرستی رفتار فرد یا گروه را معین می‌کند، اخلاق کاری نامیده می‌شود. این ارزش‌ها معیارهای درستی یا نادرستی رفتارها و تصمیم‌ها را مشخص می‌سازند. (قربانی‌زاده و کریمان، ۱۳۸۹: ۵۰). به عبارت دیگر، اخلاق چگونگی حیات و روش زندگی انسان است. اخلاق چیزی است که یک کار را درست و کار دیگر را غلط می‌نمایاند. اخلاق هدف‌های ما را در زندگی فردی و اجتماعی تعیین می‌کند. (Mason, 2009: 194) رفتار اخلاقی، عادت‌های کاری خوب، نگرش‌های کاری



مثبت، هماهنگی با دیگر افراد و مهارت‌های مورد نیاز برای حفظ شغل است. (ابراهیم‌پور، ۱۳۹۲: ۸۷) به‌منظور درک مفهوم اخلاق کاری، به تقسیم‌بندی نیروی‌های کاری اشاره می‌شود. برخی از افراد، تمایل فراوان به تلاش و فعالیت داشته، سکون و آرامش را پسندیده ندانسته و فضایل اخلاقی آن‌ها در کارهایشان شکوفا می‌گردد. در مقابل، گروهی هم تمایلی به کار و مجاهدت ندارند و تنها با نیروهای جبری و فشارهای بیرونی باید آن‌ها را به کار وادار کرد. بنابراین اخلاق کاری، متعهدشدن توان ذهنی، روانی و جسمانی فرد یا گروه به اندیشه جمعی در راستای به‌کارگیری قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای پیشرفت است. (رحیم‌نیا و همکاران، ۱۳۸۹: ۸۱)

اخلاق کاری، مهم‌ترین عامل فرهنگی در پیشرفت اقتصادی به‌شمار می‌رود. (خانی‌جزنی، ۱۳۸۷: ۹۳) به‌عبارت دیگر، اخلاق کاری، هنجاری فرهنگی است که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه، ارزش معنوی مثبت داده و بر این باور است که کار در دورن خود یک ارزش ذاتی دارد. (ابراهیم‌پور، ۱۳۹۲: ۸۸) از دیدگاه «پتی»<sup>۱</sup> (۱۹۹۵) ویژگی‌های اخلاق کاری شامل مهارت‌های میان‌فردی (محتاط و باملاحظه)، مقبولیت قطعی وظیفه (تشریک مساعی)، ابتکار عمل (بلندپروازی) و قابل اعتماد بودن (قابلیت اطمینان) می‌باشد. (Kegans, 2009:85)

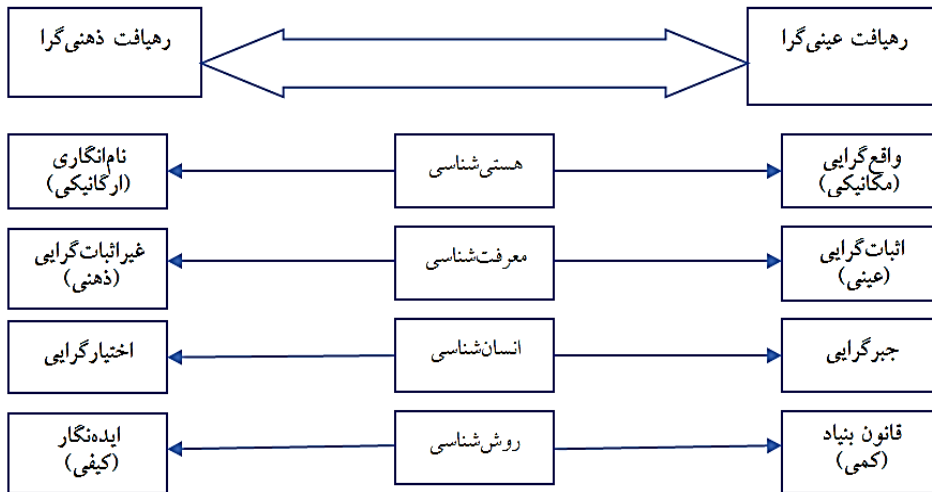
به‌طورکلی نمودی از جلوه‌های اصلی اخلاق کاری، در منشور اخلاقی سازمان‌ها نمایان می‌شود. منشور اخلاقی سازمان، بیانیه‌ای است که رفتار حرفه‌ای مطلوب و اخلاقی را شرح می‌دهد. منشور اخلاقی سازمان با تحت تأثیر قرارداد رفتار اخلاقی اعضا و جو اخلاقی سازمان، ارزش‌های اخلاقی ویژه‌ای را نیز به اعضای سازمان منتقل می‌کند. (قربانی‌زاده و کریمان، ۱۳۸۹: ۵۱) از دیدگاه «گراندستین» (۲۰۰۱) منشور اخلاقی سازمان درصدد است شهروندان را از مأموریت سازمان آگاه نموده و جو اخلاقی را در میان اعضای سازمان رایج کند؛ زیرا جو اخلاقی در درون سازمان می‌تواند به یکپارچگی اجتماعی در سازمان کمک کند. (Grundstein, 2001:462) منشور اخلاقی به حل مشکلات اخلاقی در سازمان کمک می‌کند؛ چرا که کارگزاران بخش دولتی در بستری عمل می‌کنند که باید بتوانند به

1. Petty

خواسته‌های متفاوت و متعارض پاسخ دهند. (Wotrubaet, 2001:59) نقشی که منشور اخلاقی سازمان می‌تواند در این میان بازی کند، آن است که میان خواسته‌های یادشده نوعی پیوند و آشتی برقرار سازد؛ به گونه‌ای که میزان مطلوب و معقولی از خواسته‌های صاحبان نفع تحقق یابد. (قربانی‌زاده و کریمان، ۱۳۸۹:۵۲)

## ۲-۲. پیش‌فرض‌های اساسی فلسفه علم

ادعای محوری آن است که «تمام نظریه‌های سازمان بر فلسفه‌ای از علم و نظریه‌ای از جامعه مبتنی است». بر این اساس، می‌توان کلیه نظریه‌های مربوط به سازمان را بر اساس چهار پیش‌فرض اساسی درباره ماهیت علوم شامل: هستی‌شناسی<sup>۱</sup>، معرفت‌شناسی<sup>۲</sup>، انسان‌شناسی<sup>۳</sup> و روش‌شناسی<sup>۴</sup> مفهوم‌سازی نمود. (بوریل و مورگان، ۱۳۹۲:۹)



نمودار شماره (۱): طرحی برای تعیین رهیافت‌های علم بر اساس چهار فرض اساسی

(بوریل و مورگان، ۱۳۹۲:۱۵)

1. Ontology
2. Epistemology
3. Anthropology
4. Methodology

مبتنی بر مبانی فلسفی علم که در نمودار شماره (۱) ارائه شده است، دسته اول پیش فرض‌ها ماهیتی هستی‌شناختی داشته و به بررسی جوهره پدیده‌هایی می‌پردازد که محقق در صدد تحقیق درباره آن‌هاست. (بوریل و مورگان، ۱۳۹۲: ۹) موضع نام‌انگاران<sup>۱</sup> در هستی‌شناسی پدیده‌ها این پیش فرض است که جهان اجتماعی خارج از شناخت انسان چیزی نیست مگر نام‌ها، مفاهیم و عنوان‌هایی که به منظور ساختار دادن به واقعیت به کار می‌روند. (دانایی فرد، ۱۳۸۶: ۹۳) به عبارت دیگر، در این پیش فرض انسان به منظور شناخت پدیده‌ها از نام‌ها و مفاهیمی ساختگی که بتوانند به خوبی به توصیف و تفهیم پدیده مورد بحث پردازند بهره می‌گیرد؛ در حالی که واقعیت خارجی قابل لمس برای شناخت آن پدیده وجود ندارد. در مقابل، دیدگاه واقع‌گرایی<sup>۲</sup> در هستی‌شناسی پدیده‌ها معتقد است که جهان اجتماعی خارج از شناخت انسان، جهان واقعی است که از ساختارهای خشک، ملموس و به نسبت تغییرناپذیر تشکیل شده است. (بوریل و مورگان، ۱۳۹۲: ۱۴) واقع‌گرایان معتقدند که پدیده‌ها در خارج از دنیای فرد و ادراک‌های آن وجود داشته و شناخت انسان از پدیده‌ها به صورت تجربی به دست می‌آید، حتی اگر هیچ عنوانی برای آن پدیده در نظر گرفته نشده باشد. (دانایی فرد، ۱۳۸۷: ۱۸۴)

دسته دوم از پیش فرض‌ها که با نوع اول نیز مرتبط است، ماهیتی معرفت‌شناختی داشته و با زمینه‌های دانش و اینکه چگونه انسان می‌تواند به درک جهان پرداخته، حاصل آن را به صورت دانش به هموعان خود منتقل کند مربوط می‌شود. در طرح تحلیلی ارائه شده از سوی «بوریل و مورگان» (۱۹۷۹) که در نمودار شماره (۱) آورده شده است، «اثبات‌گرایی»<sup>۳</sup> به نوعی معرفت‌شناسی اشاره دارد که تلاش می‌کند از راه کاوش اصول و روابط علی اجزای شکل‌دهنده رویدادهای جهان، به تبیین و پیش‌بینی آن‌ها بپردازد. معرفت‌شناسی اثبات‌گرا در اصل بر رهیافت‌های سنتی که بر علوم طبیعی سایه افکنده استوار می‌باشد. در

1. Nominalism
2. Realism
3. Positivism

مقابل، دیدگاه معرفت‌شناسی غیراثبات‌گرایی<sup>۱</sup> ممکن است شکل‌های مختلفی به خود گیرد، اما قاطعانه در مقابل ادعای مفیدبودن جستجوی قوانین و اصول زیربنایی در امور جهان اجتماعی می‌ایستد. (بوریل و مورگان، ۱۹:۱۳۹۲) به عقیده غیراثبات‌گرایان، پدیده‌ها دراصل ماهیت غیرنسبی داشته و فقط می‌توان با استفاده از نظر افرادی که به‌طورمستقیم در فعالیت‌های مورد مطالعه درگیرند به شناخت آن مبادرت ورزید. (میرزائی اهرنجانی و امیری، ۱۳:۱۳۸۱)

دسته سوم پیش‌فرض‌ها که با پیش‌فرض‌های هستی‌شناختی و معرفت‌شناختی مرتبط است، به ماهیت انسانی و به‌ویژه به رابطه میان انسان‌ها و محیط زیست اشاره دارد. موضوع محوری در این بحث این است که در هر نظریه علمی معین، چه الگویی از انسان منعکس است. از یک‌سو، می‌توان دیدگاه جبرگرایی را یافت که انسان و فعالیت‌های او را به‌طورکامل تعیین شده از ناحیه موقعیت یا «محیط» انسان می‌داند. بر اساس این دیدگاه، موجودات انسانی و تجربه‌های آن‌ها محصول محیط هستند؛ انسان‌ها از راه شرایط خارجی خود شرطی می‌شوند. (بوریل و مورگان، ۲۵:۱۳۹۲) از سوی دیگر، دیدگاه اختیارگرایی قرار دارد که انسان را به‌طورکامل مستقل و موجودی مختار می‌انگارد. این دیدگاه نقش خلاق‌تری را به انسان داده و در آن «اختیار و اراده» نقش محوری را به خود اختصاص داده و انسان به-منزله به‌وجودآوردنده محیط خود مطرح می‌شود؛ نقش واپایشگر (کنترل‌کننده) را دارد، نه واپایش‌شونده (کنترل‌شونده)؛ عروسک‌گردان است، نه عروسک خیمه‌شب‌بازی. (میرزائی اهرنجانی و امیری، ۱۷:۱۳۸۱)

در عین حال هر یک از پیش‌فرض‌های سه‌گانه بیان شده پیامدهای مهمی را درباره شیوه بررسی و چگونگی به‌دست‌آوردن «دانش» درباره جهان اجتماعی ارائه می‌دهد. هستی‌شناسی‌ها، معرفت‌شناسی‌ها و الگوهای متفاوتی که درباره ماهیت انسان ارائه می‌شود، به‌احتمال دانشمندان اجتماعی را به روش‌شناسی‌های متفاوتی سوق می‌دهد. رهیافت «ایده‌نگاری»<sup>۲</sup> در ماهیت روش‌شناسی پدیده‌ها مبتنی بر این دیدگاه است که انسان فقط از

1. Anti- Positivism  
2. Ideographic

راه کسب دانش دست اول درباره موضوع مورد تحقیق خود می‌تواند پدیده را درک کند. (گائینی و حسین‌زاده، ۱۳۹۱: ۱۰۸) بنابراین، این رهیافت بر نزدیک شدن انسان به موضوع خود و کشف سابقه تفصیلی و تاریخچه حیات آن تأکید می‌کند. به زبان روش‌شناسی، این رهیافت بر ماهیت نسبی بودن جهان اجتماعی تأکید می‌کند تا اندازه‌ای که اگر شخص خط‌مشی کلی موجود در علوم طبیعی را مرجع خود قرار دهد این رهیافت «ضدعلمی» به‌شمار می‌رود. (دانایی‌فرد، ۱۳۸۶: ۹۶) در مقابل این دیدگاه، رهیافت قانون‌بنیاد<sup>۱</sup> در علوم اجتماعی بر اهمیت بنیان‌نهادن تحقیق به روش و فن علمی نظام‌مند تأکید می‌کند. تجسم این رهیافت را می‌توان در رهیافت‌ها و شیوه‌های مورد استفاده در علوم طبیعی مشاهده کرد، که بر فرایند آزمون فرضیه‌ها بر اساس اصول دقیق علمی تأکید دارد. این رهیافت با ساختن آزمون‌های علمی و استفاده از فنون کمی برای تحلیل داده‌ها سروکار دارد. (بوریل و مورگان، ۱۳۹۲: ۲۷)

در پژوهش حاضر سعی شده به تحلیل مفروضه‌های اساسی نظریه اخلاق کاری در سازمان پرداخته شود تا دیدگاه کلی در خصوص نظریه بر اساس بُعد ذهنی-عینی علوم مشخص گردیده و نوع رهیافتی که نظریه بر اساس آن شکل گرفته بیان گردد. تعیین رهیافت عینی‌گرا-ذهنی‌گرا به علوم بر مبنای چهار فرض اساسی در نمودار شماره (۱) استخراج می‌شود. بر اساس طرح بیان‌شده، به‌منظور مشخص نمودن رهیافت‌های نظریه اخلاق کاری از دیدگاه عینی‌گرا-ذهنی‌گرا بودن از چهار زیرساخت بنیادین فلسفه علوم اجتماعی بهره گرفته خواهد شد. به‌این منظور که پس از شناسایی ماهیت مفروضه‌های اساسی نظریه در طیف‌های بیان شده، به تعیین رهیافت غالب بر نظریه در دو بُعد ذهنی-عینی پرداخته می‌شود. در دیدگاه عینی‌گرا به علم که با دیدگاه‌های افراطی موجود در سنت عقلانی اثبات‌گرایی جامعه‌شناختی<sup>۲</sup> همخوانی دارد با جهان اجتماعی همانند جهان طبیعی رفتار می‌کند و از نظر هستی‌شناسی قائل به

1. Nomothetic
2. Sociological positivism

رهیافت «واقع گرایی» است، که با معرفت شناسی «اثبات گرایی» و دیدگاه به نسبت «جبرگرایی» ماهیت انسانی و استفاده از «قانون بنیادی» در جنبه روش شناسی پشتیبانی می شود. (بوریل و مورگان، ۱۳۹۲: ۲۱)

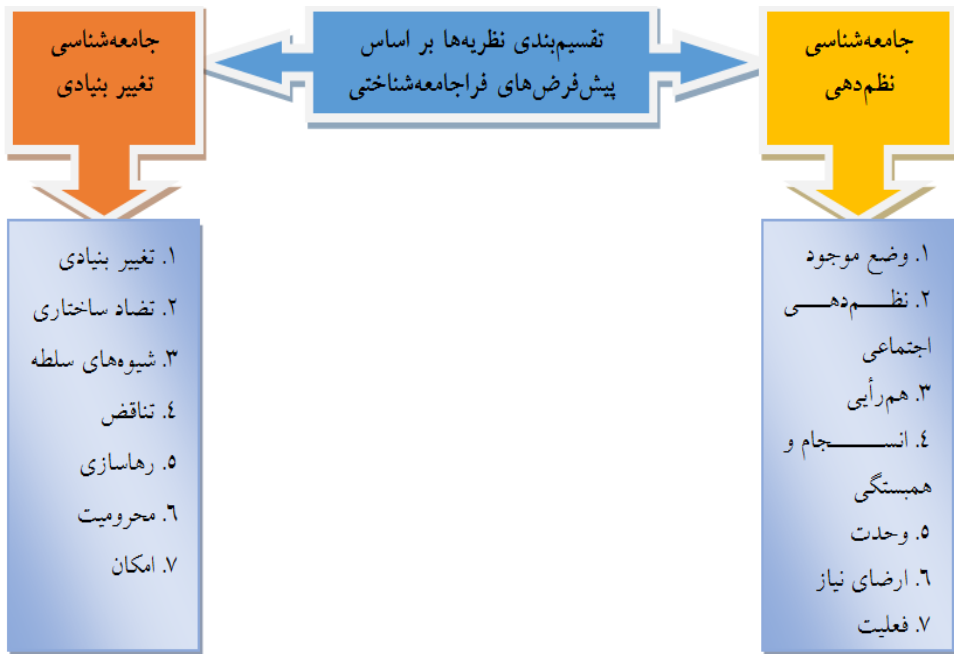
دیدگاه ذهنی گرا به علم که با دیدگاه های افراطی در سنت آرمان گرایی آلمانی<sup>۱</sup> همخوانی دارد، در تقابل با دیدگاه اول قرار دارد. بر اساس این دیدگاه، واقعیت غایی جهان در «روح» یا «فکر» نهفته است و نه در اطلاعات به دست آمده از ادراک حسی. (دانایی فرد، ۱۳۸۶: ۹۴) این دیدگاه در مورد واقعیت اجتماعی، از رهیافت «نام انگاری» پیروی می کند. بر خلاف علوم طبیعی، این دیدگاه بر ماهیت ذهنی امور انسانی تأکید داشته و سودمندی و روایی الگوها و شیوه های علوم طبیعی را در این حوزه انکار می کند. از جنبه معرفت شناسی «غیراثبات گرا» و از نظر طبیعت انسانی «اختیارگرا» است و از شیوه های ایده نگارانه به منزله بنیادی برای تحلیل اجتماعی پشتیبانی می کند. اثبات گرایی اجتماعی و آرمان گرایی آلمانی بیانگر دو سر طیف «عینی بودن» و «ذهنی بودن» بر اساس طرح پیشنهادی «بوریل و مورگان» (۱۹۷۹) می باشند. (بوریل و مورگان، ۱۳۹۲: ۱۱).

## ۲-۳. زیرساخت های بنیادین علم و جامعه

تمامی نظریه های سازمانی بر مبنای پیش فرض های فراجامعه شناختی قابلیت دسته بندی دارند که در این حوزه «دهرندوف»<sup>۲</sup> (۱۹۵۹) و «لوک وود»<sup>۳</sup> (۱۹۵۶) درصد برآمدند، از یک سو میان آن دسته از رهیافت های جامعه شناسی که بر تبیین ماهیت نظم و تعادل اجتماعی تمرکز داشتند و از سوی دیگر، رهیافت هایی که به مسائل تغییر، تضاد و اجبار توجه داشتند، تمایز قائل شوند. بسیاری از جامعه شناسان بحث بالا را مناقشه ای مرده پنداشته و یا به آن به صورت یک بحث و یا اختلاف

1. German idealism  
2. Dahrendorf  
3. Lockwood

ساختگی که هیچ مناقشه‌ای در آن نبوده می‌نگرند. (بوریل و مورگان، ۱۳۹۲: ۳۴) در واقع جامعه‌شناسان توانسته‌اند تضاد را به منزله یک متغیر در محدوده نظریه‌هایی که در صدد تبیین نظم اجتماعی هستند جای دهند. (قلی‌پور، ۱۳۹۲: ۳۶) «بوریل و مورگان» (۱۹۷۹) در طرح پیشنهادی خود بحث نظم- تغییر را به منظور شناخت بُعد اصلی تحلیل پیش فرض‌های زیربنایی نظریه‌های مختلف در مورد ماهیت جامعه مورد ارزیابی مجدد قرار دادند. بر اساس طرح پیشنهادی آن‌ها دو دیدگاه کلی در خصوص نظریه‌های گوناگون بر اساس پیش فرض‌های فراجامعه‌شناختی (بُعد نظم‌دهی- تغییر بنیادی) وجود خواهد داشت که در نمودار شماره (۲) برخی از مهم‌ترین ویژگی‌های آن دیدگاه‌ها آورده شده است:



نمودار شماره (۲): طرحی برای تعیین دیدگاه‌های نظریه‌ها بر اساس پیش فرض‌های فراجامعه‌شناختی

## ۲-۴. دیدگاه‌های فکری (پارادایم‌ها) چهارگانه نظریه سازمان و مدیریت

نخستین کسی که به‌طور مشخص اصطلاح «پارادایم» را در عرصه علم و در بررسی تحولات علمی در تاریخ علم به‌کار گرفت، «توماس کوهن<sup>۱</sup>» فیزیکدان آمریکایی در دهه ۱۹۶۰ بود که به‌دنبال آن مباحث و نقدهای متعددی را به‌دنبال داشت. (میرزائی اهرنجانی و امیری، ۱۳۸۱: ۱۴). «کوهن» دو تعریف مشخص را در کتاب ساختار انقلاب‌های علمی از دیدگاه فکری غالب (پارادایم) آورده است:

(۱) مجموعه عقاید، ارزش‌ها و فنونی که افراد یک جامعه علمی به‌کار می‌برند؛

(۲) دیدگاه‌های فکری غالب (پارادایم‌ها) راه‌حل‌های مشکلات واقعی است که همانند مثال‌واره می‌توانند با جایگزین کردن قواعد اساسی در جهت حل مشکلات باقیمانده دانش، در حالت عادی به‌کار گرفته شوند. (Kuhn, 1970:175)

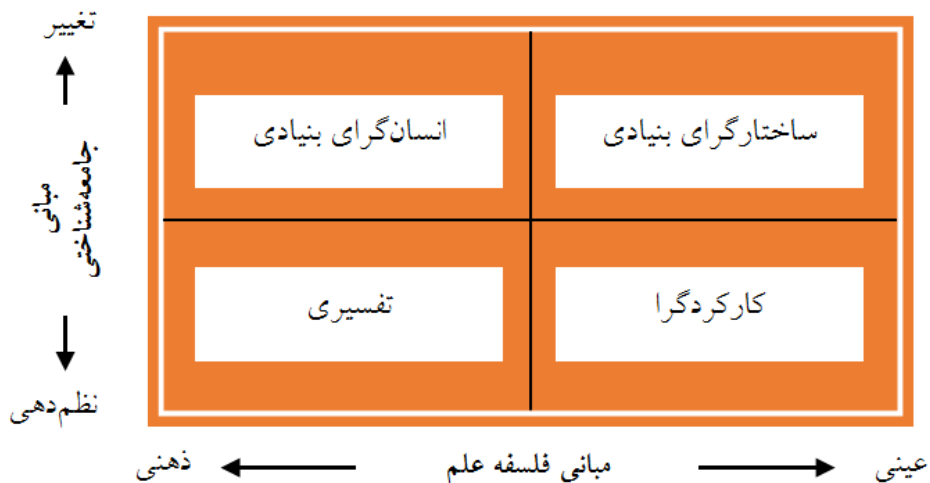
در عین حال در این پژوهش مبتنی بر نظر «بوریل و مورگان» (۱۹۷۹)، منظور از دیدگاه فکری غالب (پارادایم) شناسایی ارزش‌ها، باورها و تفکرات غالبی است که یک نظریه بر پایه آن شکل گرفته و این دیدگاه فکری (پارادایم) مبتنی بر دو معیار پیش‌فرض‌های فلسفی شکل‌دهنده نظریه و همچنین مبانی جامعه‌شناختی که آن نظریه بر مبنای آن پایه‌گذاری شده، تبیین می‌گردد.

«بوریل و مورگان» (۱۹۷۹) اعتقاد دارند که با در نظر گرفتن مبانی فلسفه علم و جامعه‌شناختی، تمامی نظریه‌پردازان بر اساس پیش‌فرض‌های فرانتظری که در کارشان منعکس است درون یکی از دیدگاه‌های فکری (پارادایم) چهارگانه که در نمودار شماره (۳) ارائه شده، قرار می‌گیرند. این چهار دیدگاه فکری (پارادایم)، پیش‌فرض‌های فرانتظری اساسی می‌باشند که چهارچوب مرجع، شیوه نظریه‌پردازی و کار نظریه‌پردازان فعال را مشخص می‌کند. دیدگاه فکری (پارادایم) بر مبنای پیش‌فرض‌های اساسی و اغلب «مسلم» خود وحدتی زیربنایی دارد که گروهی از نظریه‌پردازان را که در دیدگاه‌های فکری (پارادایم‌ها)

1. Thomas S.Kuhn



دیگر موضع گرفته‌اند متمایز می‌سازد. (گائینی و حسین‌زاده، ۱۳۹۱:۱۳۳). هر دیدگاه فکری (پارادایم) واقعیت اجتماعی - علمی جداگانه‌ای را مشخص می‌کند. قرارگرفتن در دیدگاه فکری (پارادایم) خاص به این معناست که به شیوه خاص به جهان نگریده شود. این دیدگاه‌های فکری (پارادایم‌ها) اگر به صورت مجموعه نگریده شوند، نقشه‌ای را برای بحث و مذاکره درباره حوزه نظریه فراهم می‌آورند. این نقشه وسیله آسانی را برای مشخص نمودن شباهت‌ها و تفاوت‌های اصلی میان کار نظریه‌پردازان مختلف و به ویژه چهارچوب مرجع زیربنایی که مورد پذیرش آنان است، ارائه می‌دهد. (دانایی فرد، ۱۳۸۷:۱۸۱) همچنین شیوه مناسبی را برای انسان جهت مشخص کردن موقعیت چهارچوب مرجع شخصی خود در ارتباط با نظریه فراهم کرده و در نتیجه ابزاری را برای شناخت این نکته فراروی او قرار می‌دهد که چرا نظریه‌ها و دیدگاه‌های خاص برای او جذابیت بیشتری دارد. (میرزائی اهرنجانی و امیری، ۱۳۸۱:۲۰) این نقشه همانند هر نقشه دیگر ابزاری را برای تعیین مکان فعلی شما، جایی که در زمان قبل در آن بوده‌اید و مسیر احتمالی که در آینده به آن خواهید رفت فراهم می‌کند. (بوریل و مورگان، ۱۳۹۲:۴۶)



نمودار شماره (۳): چهار دیدگاه فکری غالب (پارادایم) برای تحلیل نظریه‌ها.

(بوریل و مورگان، ۱۳۹۲:۴۷)

### ۳. یافته‌های تحقیق

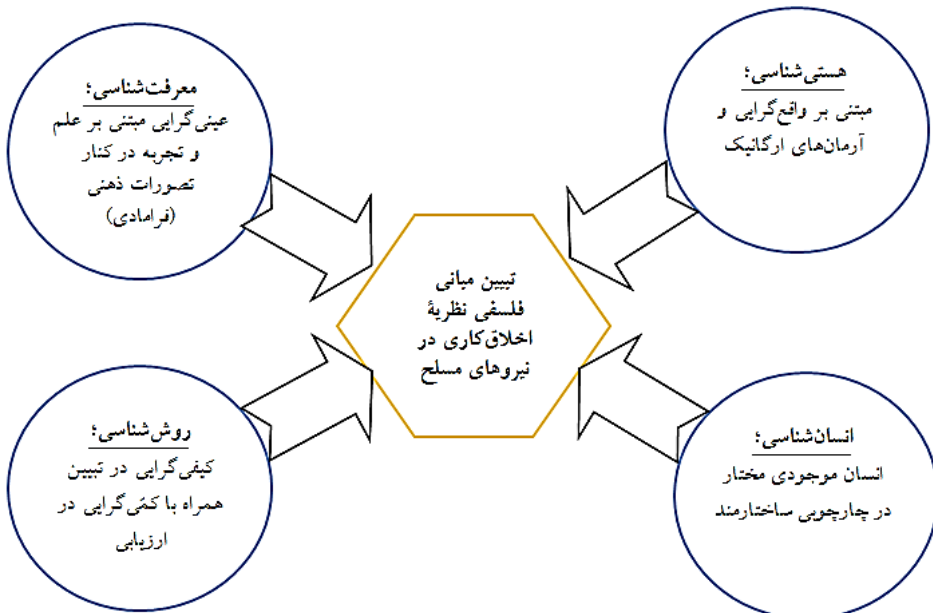
#### ۳-۱. تحلیل مبانی فلسفی نظریه اخلاق کاری در نیروهای مسلح

جدول شماره (۲): دسته‌های مفهومی مبانی فلسفی نظریه اخلاق کاری در نیروهای مسلح

شماره شاخص‌ها	شرح مفهوم گزینشی	شاخص مفهوم	شرح مقوله فرعی	شاخص مقوله فرعی	شرح مقوله اصلی
M3D1, M1D4, O1D4	اصول و ارزش‌های اخلاق کاری برگرفته از مبانی قرآنی، حدیث‌ها و روایت‌های ائمه معصومین می‌باشد که افزون‌بر نشان دادن معیارهای آرمانی، مصداق‌های عینی آن نیز مشخص گردیده و الگوهایی ارائه شده است.	A1-1	هستی‌شناسی مبتنی بر واقع‌گرایی و آرمان‌های ارگانیکی	A1	مبانی فلسفی نظریه اخلاق کاری
M2D4, K4D2	درستی یا نادرستی رفتار فرد یا گروه بر اساس معیارها و در عین حال آرمان‌های اخلاق در کار تبیین شده است.	A1-2			
O2D5, M3D4, O1D3, K3D1	عادت‌های کاری خوب و رعایت اخلاق در کار با مصداق‌های عینی مشخص شده است. در عین حال نگاهی آرمان-گرایانه به عادت‌ها موجود است.	A1-3			
K3D3, M1D3, O1D5	نگرش‌های کاری مثبت به کارکنان انتقال داده می‌شود. در عین حال مصداق‌های عینی آن با الگوسازی از شخصیت‌های برجسته معاصر مشخص شده است.	A1-4			
M2D3, K5D3	هماهنگی با دیگر افراد به‌عنوان یک مصداق در اجرای امور هم در مبانی ارزشی و آرمانی سازمانی و هم در صحنه عمل مورد توجه است.	A1-5			
M1D1, O2D5	تلفیق ماهیت معنوی و یا حتی فراطبیعی در شناخت اصول اخلاق کاری با مصداق عینی جامعه و متناسب با شرایط روز.	A2-1	عینی‌گرایی مبتنی بر علم و تجربه در کنار تصورات ذهنی (فرامادی) در شناخت و معرفت	A2	
M4D5, M4D3, M2D3	بهره‌گیری از باورهای دینی و الهامات آسمانی در کنار معیارهای حاکم بر فضای کاری بیان شده در دستورالعمل‌ها و آئین‌نامه‌ها.	A2-2			
O2D3, K3D2	بهره‌گیری از بیش‌های منحصر به فرد شخصیت‌های برجسته و رهبران الهی در قالب سنجه‌های عینی رعایت اخلاق در محیط کاری.	A2-3			
K1D4, K4D3, O2D2	در محیط کاری نیروهای مسلح، کارکنان به‌عنوان انسانی مختار و دارای اراده اما در چارچوب اصول دین و همچنین قوانین و آئین‌نامه‌های سازمانی در نظر گرفته می‌شوند.	A3-1	انسان موجودی مختار در چارچوب ساختارمند	A3	
K5D2, O2D4, K3D3, K2D3	در ابتدای استخدام در نیروهای مسلح، داوطلبین دارای اراده در پذیرش ارزش‌ها و اصول معنوی حاکم بر روند کاری و همچنین قوانین و مقررات مصوب بوده‌اند و پس از پذیرش و جامعه‌پذیری، ملزم به رعایت آن‌ها می‌باشند.	A3-2			
K5D4, K4D4	معیارهای اخلاق‌مداری در روابط کاری در نیروهای مسلح علاوه بر اینکه مبتنی بر اصول دین و سنت و حدیث‌ها و برگرفته از قانون اساسی کشور استخراج می‌گردد، در طول زمان متناسب با شرایط در جزئیات توسط کارکنان مورد بازنگری و اصلاح قرار می‌گیرد.	A3-3			

شماره شاخص‌ها	شرح مفهوم گزینشی	شاخص مفهوم	شرح مقوله فرعی	شاخص مقوله فرعی	شرح مقوله اصلی
K1D4, K4D3, O2D2	تعدیل و تفسیر ابعاد متفاوت نظریه اخلاق کاری از راه کسب دانش دست اول و استاندارد کردن آن براساس شاخص‌ها و سنجه‌های کمی قابل ارزیابی.	A4-1	کیفی‌گرایی در تبیین همراه با	A4	مبانی فلسفی نظریه اخلاق کاری
K5D2, O2D4, K3D3, K2D3	کیفی‌گرایی در فرایند درک نظریه در کنار کمی‌گرایی در فرایند ارزیابی نظریه.	A4-2	کمی‌گرایی در ارزیابی نظریه		
K5D4, K4D4	نسبی‌گرایی در کنار مطلق‌گرایی در روش‌شناسی نظریه اخلاق کاری در نیروهای مسلح.	A4-3			

نتایج تحلیل محتوا مربوط به مفروضه‌های چهارگانه فلسفه علم در خصوص دیدگاه فکری غالب (پارادایم) نظریه اخلاق کاری در نیروهای مسلح در نمودار شماره (۴) نمایش داده شده است:



نمودار شماره (۴): تبیین مبانی فلسفی نظریه اخلاق کاری در نیروهای مسلح

بر اساس نتایج احصاء شده در نمودار شماره (۴)، قابل تصور است که اصولاً نظریه اخلاق کاری در نیروهای مسلح از رهیافت «هستی‌شناسی»، مبتنی بر آرمان‌های ارگانیک در کنار واقع‌گرایی از شرایط موجود است. به عبارت دیگر، اصول و ارزش‌های اخلاق کاری، عادت‌های کاری، نگرش‌ها و درستی و نادرستی رفتارها در محیط کاری در نیروهای مسلح مبتنی بر مبانی قرآن، حدیث‌ها و روایت‌های ائمه معصومین، قانون اساسی و ... طراحی گردیده و در ادامه براساس معیارهای آرمانی، مصداق‌های عینی و الگوهای ساختاری مشخص سیاست‌گذاری شده است. همچنین نظریه اخلاق کاری در نیروهای مسلح از جنبه معرفت‌شناسی، مبتنی بر عینی‌گرایی براساس علم و تجربه در کنار تصورات ذهنی (فرامادی) در شناخت و معرفت است.

نظریه بیان شده از نظر طبیعت انسانی، کارکنان را موجودی مختار در چهارچوبی ساختارمند تصور می‌کند. به عبارت دیگر در محیط کاری نیروهای مسلح، کارکنان به عنوان انسانی مختار و دارای اراده اما در چهارچوب اصول دین و همچنین قوانین و آئین‌نامه‌های سازمانی در نظر گرفته می‌شوند. درنهایت از شیوه‌های کیفی در تبیین نظریه و رویکردی کمی در ارزیابی آن در نیروهای مسلح بهره گرفته شده است. درواقع، تعدیل و تفسیر ابعاد متفاوت نظریه اخلاق کاری در نیروهای مسلح از راه کسب دانش دست اول و استاندارد کردن آن براساس شاخص‌ها و سنجه‌های کمی قابل ارزیابی، انجام می‌گیرد.

درنتیجه، بر اساس نتایج تبیین چهار فرض بنیادین نظریه اخلاق کاری در نیروهای مسلح که در نمودار شماره (۴) ارائه شده و همچنین طرح «بوریل و مورگان» (۱۹۷۹) در نمودار شماره (۱)، قابل تصور است که نظریه اخلاق کاری در نیروهای مسلح از دیدگاه عینی‌گرا-ذهنی‌گرا بودن دارای هر دو رویکرد عینی-ذهنی به علم می‌باشد که در وضعیت تعادل بین این دو موقعیت قرار دارد. بنابراین بعد اول در حوزه تبیین موقعیت دیدگاه فکری غالب (پارادایمی) که نظریه در آن قرار می‌گیرد مشخص گردید. در ادامه به تحلیل بعد جامعه‌شناختی نظریه پرداخته شده است.

## ۲-۳. تحلیل مبانی جامعه‌شناختی نظریه اخلاق کاری

جدول شماره (۳): دسته‌های مفهومی مبنای جامعه‌شناختی نظریه اخلاق کاری در نیروهای مسلح

شماره شاخص‌ها	شرح مفهوم	شاخص مفهوم	شرح مقوله فرعی	شاخص مقوله فرعی	شرح مقوله اصلی
M3D1, M1D4, O1D4	نظریه اخلاق کاری بر مبنای نظم‌دهی به اصول کار در سازمان، روابط بین کارکنان، نگرش‌ها و رفتارهای آنان و ... شکل گرفته و همواره در پی آن است که سازمان را از لحاظ روابط کاری به وضعیت بهینه رسانده و ساختاری منظم به آن دهد.	B1			
M2D4, K4D2	نظریه اخلاق کاری در سازمان باعث می‌شود که نوعی انسجام و همبستگی ویژه‌ای میان کارکنان در سطوح مختلف شکل گرفته و در ادامه به وحدتی غیرقابل گسست دست یابد.	B2	نظم‌دهی مبتنی بر اصول اخلاقی و	B	مبنای جامعه‌شناختی نظریه اخلاق کاری در نیروهای مسلح
O2D5, M3D4, O1D3, K3D1	اخلاق کاری در نیروهای مسلح در پی آن است که وضعیت موجود مبانی ارزشی اسلامی- ایرانی در سطوح مختلف سازمان حفظ گردد.	B3	مبانی ارزشی اسلامی- ایرانی		
K3D3, M1D3, O1D5	اخلاق کاری در نیروهای مسلح در پی آن است که مبتنی بر ارزش‌های اسلامی- ایرانی، در پی رضای نیازهای کارکنان در محیط کاری در حوزه‌های انگیزشی، روابط انسانی و ... باشد.	B4			
M2D3, K5D3	اخلاق کاری در نیروهای مسلح در پی فعلیت‌بخشی به مبانی ارزشی اسلامی- ایرانی بوده و وضعیت آرمانی را برای آن تصور می‌نماید.	B5			

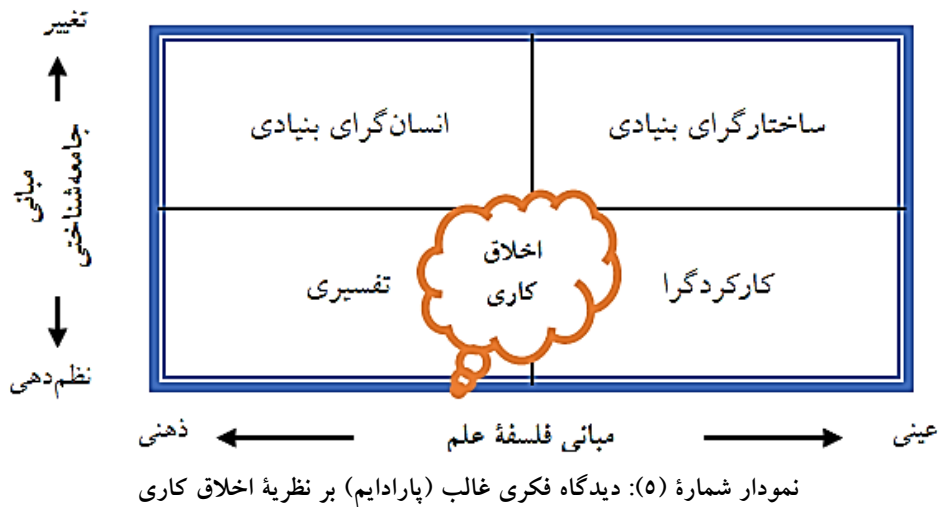
بر اساس تحلیل محتوا مربوط به مبانی جامعه‌شناسی صورت گرفته در حوزه نظریه اخلاق کاری در نیروهای مسلح در جدول شماره (۳) و طرح بیان‌شده در نمودار شماره (۲) که مشخص‌کننده پیش‌فرض‌های فراجامعه‌شناختی (بعد نظم‌دهی - تغییر بنیادی) بوده است، قابل تصور است که مبنای جامعه‌شناسی اخلاق کاری در نیروهای مسلح ماهیت نظم‌دهی به جامعه نیروهای مسلح دارد. به عبارت دیگر، نظریه اخلاق کاری در نیروهای مسلح مبتنی بر مبانی ارزشی اسلامی- ایرانی و اصول اخلاق کاری، در پی نظم‌دهی به روابط انسانی در سازمان، ایجاد همدلی و وحدت میان کارکنان در سطوح مختلف، رضای نیازهای عاطفی، فردی و میان‌فردی کارکنان، حفظ مبانی ارزشی اسلامی- ایرانی و فعلیت بخشیدن به مطلوب‌های برگرفته از مبانی اسلام می‌باشد. بر این اساس، مبنای

جامعه‌شناختی نظریه اخلاق کاری در نیروهای مسلح که شکل‌دهنده بُعد دوم برای تبیین دیدگاه فکری غالب (پارادایم) بر نظریه می‌باشد، در قلمرو نظم‌دهی جامعه‌شناختی قرار می‌گیرد. با توجه به شناسایی هر دو بُعد مبانی فلسفی و مبانی جامعه‌شناختی نظریه اخلاق کاری در نیروهای مسلح، در ادامه به تبیین دیدگاه فکری غالب (پارادایم) بر نظریه گفته شده که سؤال اصلی پژوهش بوده، پرداخته می‌شود.

### ۳-۳. تبیین دیدگاه فکری غالب (پارادایم) نظریه اخلاق کاری در نیروهای مسلح

همان‌گونه که در بخش مبانی نظری بیان گردید، اخلاق کاری مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌های معنوی است که درستی یا نادرستی رفتار فرد یا گروه را معین می‌کند که این ارزش‌ها معیارهای درستی یا نادرستی رفتارها و تصمیم‌ها را مشخص می‌سازند. در این راستا، بررسی بیانیه ارزشی و اخلاقی کار در نیروهای مسلح نشان می‌دهد که این نظریه بر پایه اصول متفاوتی بنا گردیده که برخی از مهم‌ترین آن‌ها عبارتند از: حفظ جان، مال و ناموس مردم، اجرای عدالت، حفظ اسرار نظامی، حفظ منابع عمومی، رعایت نظم و انضباط، اخلاق نیکو در محیط کار، حضور به‌موقع در محل کار، تنظیم امور، عمل به وعده و رعایت وقت، حفظ منافع شخصی کارکنان و ...

در اینجا بر اساس دو بُعد مبانی فلسفی و جامعه‌شناختی نظریه اخلاق کاری در نیروهای مسلح که مورد تحلیل قرار گرفت، به تبیین دیدگاه فکری غالب (پارادایم) بر نظریه پرداخته می‌شود. بررسی پیش‌فرض‌های اساسی مربوط به ماهیت فلسفه علم و جامعه در خصوص نظریه اخلاق کاری در نیروهای مسلح نشان می‌دهد که نظریه بیان‌شده از نظر مبانی فلسفی رویکردی عینی-ذهنی‌گرا و براساس مبانی جامعه‌شناختی در پی نظم‌دهی به شرایط موجود و رسیدن به وضعیت بهینه است. بنابراین براساس طرح «بوریل و مورگان» (۱۹۷۹) در نمودار شماره (۳)، نظریه اخلاق کاری در نیروهای مسلح در محدوده دیدگاه‌های فکری (پارادایم) کارکردگرا-تفسیری ارزیابی می‌گردد.



#### ۴. نتیجه‌گیری

##### ۴-۱. جمع‌بندی

با توجه به نتایج به دست آمده، مبانی فلسفی شکل‌دهنده نظریه اخلاق کاری در نیروهای مسلح به شرح جدول شماره (۴) استخراج گردید.

جدول شماره (۴): خلاصه نتایج مبانی فلسفی نظریه اخلاق کاری

مبنا	وضعیت نظریه اخلاق کاری در نیروهای مسلح
کلیت مبناي فلسفی نظریه	رویکردی عینی-ذهنی‌گرا به علم دارد.
هستی‌شناسی نظریه	مبتنی بر مطلوب‌های ارگانیک در کنار واقع‌گرایی از شرایط موجود است.
معرفت‌شناسی نظریه	مبتنی بر عینی‌گرایی براساس علم و تجربه در کنار تصورات ذهنی (فرامادی) در شناخت و معرفت است.
انسان‌شناسی نظریه	کارکنان را موجودی مختار در چارچوبی ساختارمند تصور می‌کند.
روش‌شناسی نظریه	از شیوه‌های کیفی در تبیین نظریه و رویکردی کمی در ارزیابی آن در نیروهای مسلح بهره گرفته شده است.

همچنین بررسی پیش‌فرض‌های جامعه‌شناسی که مبناي شکل‌گیری نظریه اخلاق کاری در نیروهای مسلح می‌باشد، در جدول شماره (۵) ارائه گردیده است.

## جدول شماره (۵): خلاصه نتایج مبانی جامعه‌شناختی نظریه اخلاق کاری

وضعیت نظریه اخلاق کاری در نیروهای مسلح	مبنا
نظریه بیان شده در پی نظم‌دهی به روابط انسانی در سازمان است.	کلیت مبانی جامعه‌شناختی نظریه
مبتنی بر ایجاد همدلی و وحدت میان کارکنان در سطوح مختلف، ارضای نیازهای عاطفی، فردی و میان‌فردی کارکنان، حفظ مبانی ارزشی اسلامی - ایرانی، و فعلیت بخشیدن به مطلوب‌های برگرفته از مبانی اسلام می‌باشد.	جزئیات مبانی جامعه‌شناختی

درنهایت، نتایج بخش پایانی روشن ساخت که نظریه اخلاق کاری حاکم در نیروهای مسلح در محدوده فکری (پارادایم) کارکردگرایی - تفسیری شکل گرفته است. به عبارت دیگر، این نظریه در محدوده دو دیدگاه فکری (پارادایم) یادشده قرار می‌گیرد. درواقع، از یک سو نظریه اخلاق کاری متشکل از مبانی و اصول بی‌شماری است که هریک باید کارکردهایی خاص را برای بقای کلی نظام و دیگر اجزا و اعضای آن انجام دهد و نظم اجتماعی را در بدنه نیروهای مسلح به صورتی مرتب و در سلسله مراتبی خاص به هم پیوند دهد. همچنین مبتنی بر تفکر کارکردگرایی اعتقاد بر این است که نظریه اخلاق کاری در نیروهای مسلح منجر به ارتباط متقابل کارکنان، سازگاری و همدلی میان آن‌ها، از بین بردن تضاد و تعارض میان کارکنان، هماهنگی و وفاق در ارزش‌های مشترک و ... می‌شود.

از سوی دیگر، شکل‌گیری نظریه اخلاق کاری در نیروهای مسلح فقط معطوف به تفکرات کارکردگرایی که بایستی پیامدهای اثربخشی در نیروهای مسلح داشته باشد بنا نگردیده است؛ بلکه همواره رویکردی تفسیرگرا در شکل‌گیری نظریه وجود دارد. به عبارت دیگر، در نظریه اخلاق کاری در نیروهای مسلح، افزون‌بر توجه به پیامدها و آثار عملی آن در شکل‌دهی به نظم اجتماعی و همدلی و اتحاد میان مجموعه و ... که در بالا به آن اشاره گردید؛ به مبانی ارزشی، اصول دینی و توجه به معنا در شکل‌دهی اصول اخلاق کاری براساس باورها و اعتقادات، فرهنگ و ارزش‌های اسلامی - ایرانی، پرداخته شده است. درواقع، رویکرد تفسیرگرایی به نظریه اخلاق کاری در نیروهای مسلح



روشن‌کننده این واقعیت است که طرز تلقی، پیشینه‌های فکری و ذهنی حاکم بر مبانی ارزشی جامعه، فرهنگ ملی و اصول دینی، زیربنای شکل‌دهی به اصول اخلاق کاری در بدنه سازمان بوده و در عین حال، نقشه راهی برای توسعه اخلاق کاری در سطح نیروهای مسلح می‌باشد.

#### ۴-۲. پیشنهادها

اگرچه در این پژوهش تلاش شد تا دیدگاه فکری غالب (پارادایم) شکل‌دهنده نظریه اخلاق کاری در نیروهای مسلح مبتنی بر مبانی فلسفی و جامعه‌شناختی ارزیابی گردد و در ادامه به توصیف پیامدها و مزیت‌های آن پرداخته شود؛ با این حال به نظر می‌رسد می‌توان با رویکردی بنیادین به طراحی اصول اخلاق کاری در نیروهای مسلح زیرمجموعه دیدگاه‌های فکری (پارادایم‌ها) دیگر از جمله تفکر انتقادی و یا پسانوگرایی پرداخت و وضعیت بهینه را برای اصول اخلاق کاری در نیروهای مسلح در دامنه فکری وسیع‌تری مورد بررسی قرار داد. با این حال، به دلیل محدودیت‌های موضوعی و زمانی پژوهش، بررسی این مسئله در مطالعات آتی پیشنهاد می‌گردد. در نهایت با مقایسه‌ای تطبیقی می‌توان مطلوب‌ترین اصول اخلاق کاری در نیروهای مسلح را الگوسازی نمود.

\*\*\*\*\*

## منابع و یادداشت‌ها

## الف. منابع فارسی

۱. ابراهیم‌پور، حبیب، (۱۳۹۲)، تأثی پذیری عملکرد وظیفه‌ای از اخلاق کاری (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی)، *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، سال ششم، شماره ۱۹.
۲. آقایی، علی‌اکبر و رضا اندام، (۱۳۹۵)، ارتباط اخلاق کاری با رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی، *فصلنامه پژوهش‌های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش*، سال هشتم، شماره ۳.
۳. بوریل، گیسون و گارت مورگان، (۱۳۹۲)، *نظریه‌های کلان جامعه‌شناسی و تجزیه و تحلیل سازمان*، ترجمه محمدتقی نوروزی، تهران: انتشارات سمت.
۴. خانی‌جزنی، جمال، (۱۳۸۷)، اخلاق کار و وجدان کار در کارآفرینی، *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، سال سوم، شماره ۳ و ۴.
۵. دانایی‌فرد، حسن، (۱۳۸۶)، پارادایم‌های رقیب در علم سازمان و مدیریت: رویکرد تطبیقی به هستی‌شناسی، شناخت‌شناسی و روش‌شناسی، *فصلنامه دانشور رفتار*، سال بیست‌وششم، شماره ۱۴.
۶. دانایی‌فرد، حسن، (۱۳۸۷)، روش‌شناسی نظریه‌پردازی در مطالعات سازمان و مدیریت: پژوهشی تطبیقی، *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت در ایران*، سال سیزدهم، شماره ۴.
۷. رحیم‌نیا، فریبرز، نسترن قره‌باغی، الهام بهپور و زهرا ملایی، (۱۳۸۹)، *ارائه مدلی مفهومی به منظور بررسی رابطه اخلاق کاری و معنویت بر کارآفرینی و عملکرد سازمانی*، شیراز، اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، نوآوری و کارآفرینی.
۸. سجادیه، علیرضا، رضا اکبری، حسین سرآبادانی و محمدصادق ترابزاده جهرمی، (۱۳۹۷)، تحلیل اخلاقی خدمت وظیفه سربازی از منظر نظریه‌های وظیفه‌گرا و پیامدگرا، *فصلنامه مطالعات راهبردی سیاست‌گذاری عمومی*، سال هشتم، شماره ۲۷.
۹. سیدقربشی، ماریه، سیدعبدالرحیم موسوی و حسن سیفی، (۱۳۹۶)، الگوی کاربردی کردن اخلاق اسلامی در سازمان‌های نظامی، *فصلنامه راهبرد دفاعی*، سال پانزدهم، شماره ۵۹.
۱۰. شمالی، محمدعلی، (۱۳۸۹)، علم اخلاق و فلسفه اخلاق: تأملی درباره حوزه‌های مختلف مطالعات اخلاقی، *فصلنامه معرفت اخلاقی*، سال اول، شماره ۳.
۱۱. شیخه‌پور، زانیار، احمد ابراهیمی، محمد شیخه‌پور و شبنم زینالی، (۱۳۹۴)، بررسی رابطه اخلاق کاری اسلامی و فرسودگی شغلی مدرسان دانشگاه آزاد اسلامی و پیام نور، *فصلنامه مدیریت اسلامی*، سال بیست‌وسوم، شماره ۱.
۱۲. قاسمی، اعظم و حمیدرضا آیت‌اللهی، (۱۳۸۶)، بررسی انتقادی مبانی فلسفی دیدگاه‌های اخلاقی جان دیویی، *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، سال دوم، شماره‌های ۱ و ۲.

۱۳. قربانی زاده، وجهاله و مریم کریمان، (۱۳۸۸)، عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر اخلاق‌کاری کارکنان، *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، سال اول، شماره ۴.
۱۴. قلی‌پور، آرین، (۱۳۹۲)، *جامعه‌شناختی سازمان*، تهران: انتشارات سمت.
۱۵. گائینی، ابوالفضل و امیر حسین زاده، (۱۳۹۱)، پارادایم‌های سه‌گانه اثبات‌گرایی، تفسیری و هرمنوتیک در مطالعات سازمان و مدیریت، *فصلنامه راهبرد فرهنگ*، سال پنجم، شماره ۱۹.
۱۶. گل‌پرور، محسن و محمدعلی نادی، (۱۳۹۰)، نقش میانجی وفاداری سازمانی در رابطه بین اخلاق کاری با رفتارهای انحرافی در محیط کاری، *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، سال ششم، شماره ۱.
۱۷. میرزائی اهرنجانی، حسن و مجتبی امیری، (۱۳۸۱)، ارائه مدل سه‌بعدی تحلیل مبانی فلسفی و زیرساخت‌های بنیادین تئوری‌های مدیریت، *فصلنامه دانش مدیریت*، سال پانزدهم، شماره ۵۶.
۱۸. نصیرزاده، فرشته، (۱۳۹۳)، تاثیر اخلاق و وجدان کاری و هوش اخلاقی در مدیریت سازمان‌ها، *نشریه اخلاق*، سال چهارم، شماره ۳۳.
۱۹. نوری، لایلا و یوسف دهقانی، (۱۳۹۷)، بررسی اثربخشی آموزش هوش هیجانی بر اخلاق کاری پرستاران بیمارستان امام رضا<sup>(ع)</sup> شهرستان کبودرآهنگ، *مجله علمی پرستاری و مامایی همدان (نسیم دانش)*، سال بیست‌وششم، شماره ۶.

### ب. منابع انگلیسی

1. Grundstein, R. (2001), A Strategy for Formulation and Implementation of Code of Ethics in Public Service Organization, *INTL of Public Administration*, Vol. 24, No. 5.
2. Kegans, L. (2009), Occupational Work Ethic Differences: Implications for Organizational Diversity Initiatives in Health Care Organizations, *Performance improvement quarterly*, Vol. 22, No. 3.
3. Kuhn, T. S. (1970), *The structure of scientific revolutions*, Chicago: University of Chicago Press Kuhn The Structure of Scientific Revolutions 1962.
4. Mason, J. (2009), Ethics in the construction industry: the prospects for a single professional code, *International Journal of law in the Built Environment*, Vol. 1, No. 3.
5. Wotruba, T. R., Chonko, L. B., & Loe, T. W. (2001), The Impact of Ethics code Familiarity on Manager Behavior, *Journal of Business Ethics*, Vol. 33, No. 1.