

بررسی وضعیت موجود مؤلفه‌های اخلاق اسلامی در حوزه‌ی فرماندهی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران و ارائه راهکارهایی به منظور بهبود و توسعه آنها

ماریه سید قریشی^۱، حسن سیفی^۲

چکیده:

پژوهش حاضر با هدف بررسی وضعیت موجود مؤلفه‌های اخلاق اسلامی در حوزه‌ی فرماندهی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران و ارائه راهکارهایی به منظور بهبود و توسعه آنها انجام شد. جامعه آماری پژوهش شامل ۲۰۸ نفر از کارکنان پایور، مدیران و فرماندهان ارشد نظامی نیروهای مسلح ج.ا.ا. بوده است که با روش نمونه‌گیری تمام شماری مورد بررسی قرار گرفت. این پژوهش با روش تحقیق کمی (آزمون‌های آماری کولموگروف-اسمیرنف، تی تک نمونه‌ای و فریدمن) استفاده شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه می‌باشد که جهت تعیین روایی آن از روش روایی محتوایی، که با توجه به نظرات متخصصین و کارشناسان حوزه اخلاقی این پرسشنامه‌ها دارای روایی بالا بوده‌اند، علاوه بر این به منظور سنجش قابلیت اعتماد پرسشنامه در بخش کمی از آلفای کرونباخ استفاده شد که میزان آلفای پرسشنامه (۰/۹۵۲) به دست آمد. یافته‌های پژوهش: ۱- دست‌یابی و تعیین سه مقوله اصلی (اساس فرماندهی اخلاق مدار، ارکان فرماندهی اخلاق مدار، عملکرد فرماندهی اخلاق مدار) ۲- تعیین وضعیت سه مقوله اصلی کاربردی کردن اخلاق از دیدگاه کارکنان پایور، مدیران و فرماندهان ارشد نظامی ۳- یافته‌های آزمون فریدمن حاکی از آن است که به ترتیب اولویت سه مقوله اساس فرماندهی اخلاق مدار، ارکان فرماندهی اخلاق مدار و عملکرد فرماندهی اخلاق مدار اولویت بندی شده‌اند. نتیجه‌گیری کلی: با در نظر گرفتن نتایج حاصله و کاربرد استراتژی‌ها و راهبردهای اخلاقی ارائه شده می‌توانیم شاهد پیشرفت چشمگیر نیروهای مسلح ج.ا.ا. و سازمان‌های وابسته آنها در حوزه‌های مختلف اخلاقی و رعایت موازین باشیم.

کلید واژه: اخلاق، اخلاق اسلامی، فرماندهی، نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران

۱- عضو هیات علمی دانشگاه تهران، ایران.

۲- دانشجوی دکتری دانشگاه تهران، ایران.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۰۶/۱۴

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۶/۰۸/۰۳

نویسنده مسئول مقاله: دکتر ماریه سید قریشی

E-mail: ghoreish@aut.ac.ir

مقدمه

اخلاق موضوع ارزشمندی است که از دورترین روزگاران تاکنون، ذهن فرزندان جهان را به خود مشغول نموده است. از سوی دیگر، اخلاق و اندیشه‌های اخلاقی، در قلمروهایی چون آداب و رسوم، حقوق، فقه، عرفان، فلسفه و دین نیز جایگاه رفیعی داشته و دارد. انبیای الهی نیز در دعوت‌های خویش هدایت و تربیت اخلاقی انسان‌ها را هدفی «اصیل و ضروری و انکار ناپذیر» شمرده و بر آن تأکید نموده‌اند، تا جایی که برخی، رسالت انبیای الهی را در «تربیت اخلاقی» دیده‌اند. تهدیدات فرارو و فرصت‌های پیش آمده در جهان کنونی از یک سو، انقلاب اسلامی و دستاوردهای آن از سویی دیگر، در کنار انتظارات و توقعات مردم سراسر جهان از انقلاب و نیروهای مسلح آن، ایجاب می‌کند: «نگرش» و «دیدگاه»، «تفکر»، «اقدام»، «روش» و «شیوه‌هایی نظری و عملی» انقلاب و نیروهای مسلح پیرامون اخلاق به خوبی تبیین شده تا نه تنها پاسخ گوی «شبهات و تردیدهای پیش آمده‌ی موجود باشد»، بلکه به طور شفاف بتواند «شبهات‌ها» و «تفاوت‌های» نیروهای مسلح انقلاب اسلامی از سایر نیروهای مسلح را به نیکی، تبیین و تحلیل نماید.

امروزه تئوری‌هایی که در برهه‌های گذشته، نتایجی مثبت در سازمان‌ها داشته‌اند و یکه‌تاز عرصه مدیریت تلقی می‌شده‌اند، اندک اندک جای خود را در عمل از دست می‌دهند. گویا این که زمان تحولی مجدد در تئوری‌های فرماندهی و مدیریت فرا رسیده است. دستاوردهای حاصل در تحقیقات گذشته به وضوح مثبت بودن نقش مدیریت و فرماندهی را در هر سیستمی، گواهی می‌دهد. در واقع، مزیت رقابتی سازمان‌های کنونی داشتن مدیران و فرماندهانی است که در عین حال که متخصص و صاحب نظرند، بسیار فروتن و اخلاق مدارند (آرمسترانگ، مایکل ۱۳۹۱). در واقع، اخلاق موضوع ارزشمندی است که از دورترین روزگاران تاکنون، ذهن فرزندان جهان را به خود مشغول نموده است. از سوی دیگر، اخلاق و اندیشه‌های اخلاقی، در قلمروهایی چون آداب و رسوم، حقوق، فقه، عرفان، فلسفه و دین نیز جایگاه رفیعی داشته و دارد. انبیای الهی نیز در دعوت‌های خویش هدایت و تربیت اخلاقی انسان‌ها را هدفی «اصیل و ضروری و انکار ناپذیر» شمرده و بر آن تأکید نموده‌اند، تا جایی که برخی، رسالت انبیای الهی را در «تربیت اخلاقی» دیده‌اند.

در حوزه اخلاق در ارتباط با نیروهای نظامی و مسلح هر کشور می‌توان گفت، آن‌چه تاکنون در اذهان جهانیان پدید آمده، تصویری از عملکرد نیروهای مسلح را ترسیم نموده که حاصل نوع «اعمال شیوه‌ها و روش‌های گوناگون فرماندهی»، «سبک‌های اعمال شده»، «اهداف ترسیمی»، «مأموریت‌های محوله»، «ارزیابی عملکرد»، «نوع برخورد» و «عکس‌العمل‌های آنان» از یک طرف، «عملکرد نیروهای مسلح جهان» در «کشورگشایی‌ها»، «فتوحات و شکست‌ها»، «اشغالگری‌ها و تجاوزات»، «تشریک مساعی و ائتلاف‌ها منطقه‌ای و بین‌المللی» و «هزاران مسائل مُستَحِدِّه‌ی» ثبت شده در تاریخ تاکنون، ما را وامی‌دارد که «نوع نگاه جمهوری اسلامی» و «دیدگاه نیروهای مسلح» ما پیرامون «اخلاق و بهبود و توسعه‌ی کاربردی کردن» آن را بیان نماییم. اخلاق اسلامی در حوزه‌ی فرماندهی و مدیریت و توجه به ابعاد مختلف این حوزه، می‌تواند زمینه‌ساز دستیابی به راهکارهای لازم جهت پرورش و تقویت مدیرانی شایسته، توانمند، بصیر، خیره و خردورز و... گردد که اخلاق اسلامی و قابلیت‌های آن را در همه‌ی «گستره‌ها و دامنه‌های» آن در زندگی شخصی، سازمانی، محیط‌های داخلی، منطقه‌ای، فرا منطقه‌ای و به عبارت دیگر در سطح جهانی به کار بندند.

امور دفاعی از مهم‌ترین و زیربنایی‌ترین «عوامل کلیدی در ایجاد امنیت پایدار برای توسعه‌ی همه‌جانبه» کشورها به شمار می‌آید. توسعه‌ی نظامی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، علمی، اطلاعاتی و امنیتی هر کشور وابسته به «سطح امنیت» در آن کشور می‌باشد. اهمیت و گستردگی امنیت و سازمان‌های امنیتی، نیاز به تحقیق و پژوهش در جهت توسعه، پیشرفت و بهبود فرآیندهای آنان را به امری لازم، مبدل نموده است. یکی از فرآیندهای مهم در این بستر، که از اهمیت قابل ملاحظه‌ای برخوردار بوده و شاید بتوان به عنوان زیربنای اصلی این حوزه در جهت توسعه از آن نام برد، مدیران و فرماندهان و در واقع سرمایه‌های انسانی کلیدی آن می‌باشند.

تاکنون در مورد مدیریت و فرماندهی، تحقیقاتی صورت گرفته و در آن‌ها اخلاق نیز مورد توجه قرار گرفته است؛ لیکن، به یک روش علمی، توسعه و بهبود اخلاق از یک سو و تعیین وضعیت آن در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران از سوی دیگر مورد توجه قرار نگرفته است. از این رو مسئله‌ای که در این پژوهش دنبال می‌شود این است که اخلاق اسلامی، در نیروهای مسلح ج.ا.ا. از چه وضعیتی برخوردار می‌باشد؟ مهم‌ترین مؤلفه‌های اخلاق اسلامی در نیروهای مسلح چه متغیرهایی می‌باشند؟ علاوه بر تعیین وضعیت مؤلفه‌های اخلاق اسلامی این مؤلفه‌ها در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران از چه اولویتی برخوردار می‌باشند؟ چگونه می‌توان با ارائه راهکارهای متناسب و توسعه آن‌ها، انجام اثربخش‌تر مدیریت و فرماندهی را تسهیل کرد.

علاوه بر موارد فوق‌الذکر وجود مسائل ذیل و اهمیت و ضرورت آنها از جمله مواردی بوده است که زمینه ساز انجام پژوهش حاضر گردیده است. انسان در بدو تولد، حیوانی بالفعل و انسانی بالقوه است یعنی بعد حیوانی انسان که متضمن حفظ و اداره‌ی حیات در اوست، به صورت بالفعل موجود است، اما بعد انسانی او در این هنگام به صورت بالقوه است، یعنی مانند بذرهایی که در درون او پاشیده شده و در صورت پرورش به صورت آنچه ارزش‌های والای انسانی یا فطرت انسانی نامیده می‌شود، در خواهد آمد. بنابراین؛ در بدو تولد گرچه انسان از نظر ساختمان جسمانی و ظاهری، انسان است؛ اما از نظر روحی و معنوی انسان نیست. می‌توان گفت به جهت داشتن اختیار می‌تواند ماهیت‌های گوناگونی بپذیرد. با مطالب پیش گفته می‌توان به نقش علم اخلاق در زندگی انسان، پی ببرد.

مبانی نظری پژوهش

علم اخلاق است که با شناسایی استعدادهای گوناگون انسان و فضائل و رذایل روح آدمی، چگونگی ایجاد تعادل در میان امیال گوناگون و راه روش تربیت نفس را؛ میسر می‌سازد؛ بدان گونه که انسان بتواند به کمال شایسته خود نائل آید. علم اخلاق از پر ارج‌ترین و ضروری‌ترین علوم است که انسان بدان نیازمند می‌باشد. بعد از علم الهی که موضوع آن شناخت ذات حق است، هیچ علمی از نظر اهمیت و ضرورت، همپای علم اخلاق نیست. آنجا که انسانیت و ارزش‌های انسانی ارج و بهایی داشته باشد، علم اخلاق از ضروری‌ترین علمی است که باید به طور جدی مورد توجه قرار گیرد. نیاز انسان جدید به آموزش‌های اخلاقی نه تنها کمتر از انسان اعصار گذشته نیست بلکه بیشتر و عمیق‌تر است. در زمان‌های گذشته از امکاناتی که امروزه در اختیار دارد، بی بهره بوده و بنابراین در سقوط و تباهی، دامنه تأثیرش محدود بود؛ اما امکاناتی که امروزه در دسترس دارد (ارتباطات جمعی، ماهواره و فناوری) تباهی، دامنه‌ای نامحدود یافته و فساد اخلاقی سوار بر امواج، مرزها را در نوردیده و از حصار خانه‌ها گذشته و هیچ زاویه‌ای از تأثیرات ویرانگر آن مصون نمانده است، از این رو نیاز انسان به عامل کنترل‌کننده و بازدارنده در عصر حاضر از هر زمانی بیشتر است، یعنی همچنان که قدرت و امکانات او در جهت گسترش فساد اخلاقی بیشتر شده، قدرت روحی و اخلاقی او در جهت مهار نفس نیز باید افزون‌تر شود و بنابراین نیاز جهان معاصر به اخلاق؛ یک نیاز حیاتی و درجه‌ی اول است. (سادات، محمدعلی، ۱۳۸۹، ص ۱۰-۱۵).

در دنیای مدرن امروزی نیروهای مسلح هر کشوری برای افزایش ظرفیت‌های خود و نیز افزایش کارایی و اثربخشی خدمات دفاعی، نیازمند فرماندهان و مدیرانی هستند تا بتوانند بر اساس قابلیت‌ها و شایستگی‌های خود، توان دفاعی کشور را افزایش دهند؛ که این مهم، نیازمند برخورداری از یک مدل یا چارچوب کاربردی کردن اخلاق اسلامی است که بر اساس آن بتوان به انتخاب، پرورش، ارزیابی و نگاه‌داشت فرماندهان و مدیران در این سازمان راهبردی پرداخت. غرب با توجه به سابقه طولانی انجام مطالعات دقیق و حساب شده توانسته است دانسته‌ها و علوم خود را در حوزه‌ی علم مدیریت مانند سایر حوزه‌ها به صورت نظام‌مند و در چارچوب مشخصی عرضه کند تا به طور گسترده بتوانند آن را برای دستیابی به اهداف خود به کار گیرند. با این وجود هنوز جمع‌بندی نهایی بر روی راهبردهای مصوب و الگوی کامل، به عنوان الگوی منتخب به وجود نیامده است. غرب در این زمینه تنها بر حوزه‌ی رفتار تمرکز داشته و از سایر حوزه‌های مرتبط با ابعاد گوناگون وجودی انسان (اذهان، اندیشه‌ها و گفتار) غفلت کرده است.

فرماندهی و مدیریت غربی در به کمال رساندن حکومت اسلامی ناکارآمد است. انتخاب فرماندهان و مدیران بر مبنای شایستگی‌ها و قابلیت‌هایی می‌باشد که غرب برای دیگر کشورها تعیین کرده است. اما منابع اطلاعاتی و داده‌ها و باید و نبایدهایی که در این چارچوب به کار می‌رود، دو اشکال عمده دارند که برای استفاده در سایر کشورها مخصوصاً کشور ما، که اسلامی و دارای تاریخی کهن می‌باشد، کاربردی نمی‌باشد. یکی این که به انسان و نیازها و سازمان‌های عمومی و وظایف آن سوگیرانه و تک‌بعدی نگریسته شده و به تمام جوانب انسانی و به ویژه اخلاق توجه نشده است. دوم این که در مواردی حقایق و واقعیات بنا به دلایل خاص مورد تحریف قرار گرفته است.

از دیگر ممیزات فرماندهی، حوزه‌ی عملکردی فرمانده است. فرمانده در این بخش با انسان، ابزار و امکانات فرماندهی سروکار داشته که در این حوزه به سازماندهی، برنامه‌ریزی و بهره‌وری سروکار دارد. این پژوهش در تولید ادبیات لازم برای فرمانده سعی دارد با سازماندهی این سه عنصر اصلی، شناسایی ابعاد نیاز، ضرورت و اولویت‌های انسانی، زمینه را برای تربیت اخلاقی مجموعه راه، فراهم کند. از سویی دیگر با سازمان دهی ابزار و تجهیزات، برنامه‌ریزی اخلاق مدار آنان را، توصیه با چیدمان صحیح نیروی انسانی برای استفاده‌ی صحیح از تجهیزات، آرایش دقیق و سریع تجهیزات و تامین و پیش بینی به موقع آن، زمینه را برای آمایش اخلاقی ابزار و تجهیزات، توصیه کند.

بهبود، توسعه و کاربردی کردن اخلاق در نیروهای مسلح نیاز به فرآیندی دارد که در سایه‌ی برنامه‌ریزی، عمل به برنامه، ارزیابی آزمون آزمایشی، اقدام و ابلاغ نهایی دارد. با توجه به موارد فوق پژوهشگر قصد دارد به سوالات ذیل پاسخ دهد: مهم‌ترین مؤلفه‌های اخلاق اسلامی در حوزه نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران کدامند؟ وضعیت مؤلفه‌های اخلاق اسلامی در حوزه نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران چگونه می‌باشد؟ مؤلفه‌های اخلاق اسلامی در حوزه نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران از چه اولویت بندی برخوردار می‌باشند؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی، از نظر شیوه گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی است، در این پژوهش از نگاه رویکرد، از روش تحقیق کمی استفاده شده است. تحلیل داده‌های آماری با SPSS 20 استفاده شده است. جهت جمع آوری داده‌ها از پرسش‌نامه محقق ساخته که بر اساس متغیرهای تحقیق و تعریف عملیاتی متغیرها که امکان اندازه‌گیری را فراهم نماید، به روش لیکرت^۱ تنظیم شده و هر سؤال دارای هفت گزینه (کاملاً مخالفم، نسبتاً مخالفم، تا حدودی مخالفم، نه موافقم و نه مخالف، تا حدودی موافق، نسبتاً موافق و کاملاً موافقم) می‌باشد که به ترتیب برای هر گزینه امتیازهای یک الی هفت در نظر گرفته شده است.

در پژوهش حاضر از روش روایی محتوا استفاده شد؛ یعنی از نظرات خبرگان و کارشناسان موضوع بهره گرفته شده است. بدین ترتیب که الگو و عناصر آن شامل مفاهیم، ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های شناسایی شده بین تعدادی از اساتید و دانشجویان دوره دکتری مدرسی معارف اسلامی و دیگر خبرگان و صاحب‌نظران توزیع و نظرخواهی شد و ضمن انجام اصلاحات و پیشنهادات بیان شده، روایی آن‌ها مورد تأیید قرار گرفت. منظور از پایایی، این است که اگر سنجش در شرایط مشابهی تکرار شود، نتایج حاصل، تا چه حد مشابه و قابل اعتماد است. ابزاری معتبر است که دارای ویژگی سازگاری و باز پدیدآوری باشد.

یعنی بتوان آن را در موارد متعدد به کار برد و در همه موارد نتیجه یکسانی به دست آورد (بازرگان، ۱۳۸۷ص ۵۶). برای ارزیابی میزان پایایی پرسش‌نامه از فرمول آلفای کرونباخ^۱ استفاده شده که حاکی از قابلیت اعتماد و پایا بودن پرسشنامه کمی می‌باشد. لازم به توضیح است که جامعه آماری پژوهش ۲۰۸ نفر بوده‌اند که همه ۲۰۸ نفر به عنوان نمونه آماری پژوهش بررسی مورد قرار گرفتند. پرسشنامه کمی پژوهش شامل ۸۷ سوال که ۶ سوال آن مربوط به اطلاعات جامعه آماری و ۸۱ سوال آن نیز مربوط به سنجش مقوله‌ها و مؤلفه‌های اصلی و زیر مؤلفه‌های فرعی اخلاق اسلامی می‌باشد.

یافته‌ها

یافته‌های جمعیت شناختی پژوهش: توزیع افراد جامعه بر حسب متغیر سن با توجه به داده‌های به دست آمده، از تعداد ۲۰۸ نفر نمونه آماری پژوهش، ۲/۴ درصد از افراد دارای سنین ۳۰-۴۰ سال، ۴۷/۳ درصد افراد دارای سنین ۴۰-۵۰ سال، ۴۸/۸ درصد افراد دارای سنین ۵۰-۶۰ سال و ۱/۴ درصد افراد دارای بالاتر از ۶۰ سال بوده‌اند. متغیر سطح تحصیلات با توجه به داده‌های به دست آمده، از تعداد ۲۰۸ نفر نمونه آماری پژوهش، ۶۸/۹ درصد از افراد دارای تحصیلات فوق لیسانس و ۱۰/۲ درصد افراد دانشجوی دکتری و در صد افراد دارای تحصیلات دکتری تخصصی می‌باشند. توزیع مدیران و فرماندهان نظامی بر حسب مرتبه علمی حاکی از آن است که از تعداد ۲۰۸ نفر نمونه آماری پژوهش، ۱۳/۵ درصد افراد مربی، ۷/۲ درصد افراد استادیار، ۱/۴ درصد افراد دانشیار، ۲/۴ درصد افراد استاد، ۵۰/۷ درصد افراد سایر و ۲۴/۶ درصد افراد هم به این سوال پاسخ نداده‌اند. توزیع مدیران و فرماندهان نظامی بر حسب متغیر تجربه و سابقه کار نشان داد، از تعداد ۲۰۷ نفر نمونه آماری پژوهش، ۱/۴ درصد از افراد با سابقه ۱۵-۲۰ سال، ۳/۹ درصد افراد با سابقه کاری ۲۰-۲۵ سال، ۳۹/۶ درصد افراد با سابقه کاری ۲۵-۳۰ سال و ۵۵/۱ درصد افراد نیز با سابقه کاری ۳۰ سال و بالاتر می‌باشند. توزیع مدیران و فرماندهان نظامی بر حسب رده شغلی نشان داد از تعداد ۲۰۸ نفر نمونه آماری پژوهش، ۵۸٪ در صد مدیر عالی، ۲۷/۵ درصد افراد مدیر میانی، ۵/۳ درصد افراد مدیر عملیاتی و ۹/۲ درصد افراد هم به این سوال پاسخ نداده‌اند.

سابقه خدمت در مشاغل راهبردی مدیران و فرماندهان نظامی به این صورت بود که، از تعداد ۲۰۸ نفر نمونه آماری پژوهش، ۴/۳ درصد از افراد پاسخ نداده‌اند، ۲۳/۷ در صد افراد با سابقه تا ۵ سال، ۳۵/۳ درصد افراد با سابقه کاری ۱۰-۵ سال، ۲۱/۷ درصد افراد با سابقه ۱۵-۱۰ و ۱۵٪ افراد نیز دارای سابقه ۱۵ سال و بالاتر بوده‌اند.

یافته‌های آماری و استنباطی پژوهش: قبل از پرداختن به تحلیل‌های مربوط به بخش آمار توصیفی و استنباطی پژوهش لازم است که دو مقوله مشخص شوند، وضعیت نرمال بودن داده‌های جمع آوری شده و قابلیت پایایی پرسشنامه‌ای که داده‌های پژوهش با آن جمع آوری شده‌اند. برای بررسی نرمال بودن داده‌های پژوهش در تحلیل‌های آماری باید از آزمون کولموگروف-اسمیرنف (k-s) استفاده شود که نتایج این آزمون همراه با توضیحات در ذیل آمده است. با توجه به این که سطح معناداری تمامی مؤلفه‌های مربوط به پرسشنامه کاربردی کردن اخلاق در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران بالاتر از سطح آلفای (۰/۰۵) می‌باشند، داده‌های پژوهش از توزیع نرمالی برخوردار می‌باشند. بنابراین تحلیل داده‌های پژوهش باید با آزمون‌های پارامتریک انجام شد.

جدول ۱: نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنف برای متغیرهای پژوهش

نتیجه آزمون	Sig (سطح معنی‌داری)	کلموگروف - Smirnov Z	شاخص‌ها متغیر
داده‌ها نرمال است	۰/۰۷۵	۱/۴۳۹	اساس فرماندهی اخلاق مدار
داده‌ها نرمال است	۰/۰۸۰	۱/۲۸۹	ارکان فرماندهی اخلاق مدار
داده‌ها نرمال است	۰/۳۲۰	۱/۴۳۲	عملکرد فرماندهی اخلاق مدار
داده‌ها نرمال است	۰/۱۲۶	۱/۱۷۶	داده‌های مربوط به کل پرسشنامه، اخلاق اسلامی در نیروهای مسلح

$$P=۰/۰۵$$

برای تعیین پایایی پرسشنامه از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. همان‌طور که ذکر شد در این پژوهش، پس از جمع‌آوری داده‌ها از نمونه اولیه، داده‌ها وارد نرم‌افزار SPSS ۲۰ گردید و ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید. در جدول (۲)، میزان آلفای کرونباخ هر کدام از متغیرها به صورت مجزا آورده شده است.

جدول ۲: میزان آلفای کرونباخ مربوط به مؤلفه‌های اصلی اخلاق اسلامی در نیروها مسلح ج.ا.

آلفا	تعداد گویه	مؤلفه‌ها	آلفای کل	متغییر
۰/۸۸۱	۲۷	اساس فرماندهی اخلاق مدار	۰/۹۵۳	داده‌های مربوط به کل پرسشنامه، کاربردی کردن اخلاق در نیروهای مسلح
۰/۸۷۷	۲۷	ارکان فرماندهی اخلاق مدار		
۰/۸۷۸	۲۷	عملکرد فرماندهی اخلاق مدار		

بر اساس جدول (۲)، کل پرسشنامه با آلفای کرونباخ (۰/۹۵۳) از انسجام بسیار مناسب و مطلوبی به منظور انجام تحلیل‌های آمار مربوط به این پژوهش برخوردار می‌باشند. مهم‌ترین مؤلفه‌های اخلاق اسلامی در حوزه نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران کدامند؟ در پژوهشی (رساله دکتری) که حسن سیفی (۱۳۹۶)، با عنوان راهبردهای کاربردی کردن اخلاق اسلامی در حوزه نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران انجام داده است، مهم‌ترین مؤلفه‌های اخلاق اسلامی را با روش تحقیق آمیخته با سه شیوه کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی به شرح زیر معرفی کرده است:

اساس فرماندهی مربوط به باورها، عقاید و درون فرمانده است و بر ارزش‌ها تکیه دارد. به بیان دیگر اساس فرماندهی، مبین فایده باوری ارزشنگر است. ارکان معادل قوام و استحکام فرمانده بوده و مربوط به ارتباطات و روابط فرمانده است، به بیان دیگر؛ ارکان معادل بعد خارجی فرمانده بوده و به عنوان مثال معاونت‌ها، نیروها، مدیریت‌ها است و مبتنی بر قاعده باوری عملگر است.

جدول (۳)، مؤلفه‌های اصلی و فرعی اخلاق اسلامی در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران

مقوله و مؤلفه‌ها اصلی	متغیرهای فرعی و مفاهیم شناسایی شده مرتبط
اساس فرماندهی اخلاق مدار	اعتقادات فرماندهی، تمایلات و نظام حساسیت‌های فرماندهی، تعاملات فرماندهی، شناخت فرماندهی، ارزیابی فرماندهی، سنجش و ترازیبی فرماندهی، توانایی فرماندهی، مهارت فرماندهی، تجربه‌ی فرماندهی،
ارکان فرماندهی اخلاق مدار	همدلی، همفکری، همکاری، صیانت، عدالت، اقتدار، دانش راهبردی، دانش عملیاتی، دانش فنی
عملکرد فرماندهی اخلاق مدار	تولید و پرورش نیروی انسانی، تولید و ساخت ابزار و تجهیزات، تولید و توسعه مقدرات و منابع، تخصیص عادلانه نیروی انسانی، توزیع علمی ابزار و تجهیزات، تخصیص مناسب مقدرات و منابع، بکارگیری مناسب نیروی انسانی، استفاده مناسب از ابزار و تجهیزات، مصرف مقتصدانه مقدرات و منابع.

ایجاد رابطه‌ی آسان و درست با مدیران به معنی تسهیل ارتباطات در سازمان، بر اساس اخلاق سازمانی بوده و مراد از آن، آسانی ارتباط و کم کردن هزینه می‌باشد. عملکرد فرمانده محصول ارتباط و برهم کنش دو لایه درونی و بیرونی است. در این محور فرمانده، ارزش‌ها را از طریق منطبق به حوزه‌ی عمل انتقال می‌دهد که مبین فایده باوری عمل‌گراست. در واقع از تراکنش بین اساس و ارکان، عملکرد و اثربخشی فرمانده، محقق خواهد شد. کدگذاری انتخابی آخرین مرحله از فرآیند تحلیل داده‌ها است که به توسعه‌ی یک تئوری نهایی می‌انجامد. در طی فرآیند کدگذاری انتخابی، یک مقوله‌ی محوری واحد، انتخاب می‌شود و همه‌ی مقوله‌های دیگر به این مقوله محوری برمی‌گردند. بر مبنای این مقوله محوری، خط سیر واحدی شکل می‌گیرد که همه‌ی اطلاعات پیرامون آن ساماندهی می‌شوند.

این مقوله محوری رابطه‌ی بین سه سطح کدگذاری را مفهوم‌پردازی و به تشریح ویژگی‌های مقوله‌ها، کمک می‌کند. از بین سه مقوله‌ای که در مرحله کدگذاری انتخابی به دست آمده‌اند، «اساس فرماندهی» به عنوان مقوله محوری انتخاب می‌شود؛ زیرا بقیه‌ی مقوله‌ها یا شرایط علی آن، یا شرایط محیطی آن، یا ویژگی‌ها زمینه‌ای آن یا کنش‌های لازم برای تسهیل آن و یا برون داده‌ها و نتایج آن می‌باشند.

وضعیت مؤلفه‌های اخلاق اسلامی در حوزه نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران چگونه می‌باشد؟ به دلیل پارامتریک و نرمال بودن داده‌های پژوهش که در جدول (۱) آمده به منظور پاسخ به این سوال از آزمون T تک نمونه‌ای استفاده شده است. برای استفاده از آزمون t تک نمونه‌ای لازم است که میانگین فرضی را در دست داشته باشیم، با توجه به این که پرسشنامه پژوهش در مقیاس هفت درجه‌ای لیکرت تنظیم شد، عدد ۴ به عنوان معیار میانگین یا میانگین فرضی در نظر گرفته شد. در این پژوهش برای تحلیل داده‌های مربوط به مؤلفه‌های اساس فرماندهی اخلاق مدار، ارکان فرماندهی اخلاق مدار، عملکرد فرماندهی اخلاق مدار از این روش استفاده شده است.

همان‌طور که در جدول (۴) آمده نتایج آزمون T تک نمونه‌ای بیانگر آن است که مؤلفه‌های اساس فرماندهی اخلاق مدار با میانگین (۵/۶۶۱)، ارکان فرماندهی اخلاق مدار با میانگین (۵/۵۳۸) و عملکرد فرماندهی اخلاق مدار با میانگین (۵/۲۴۳) در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران با میانگین (۵/۴۸۱) با سطح خطای (۰/۰۵) در تمامی مؤلفه‌ها بالاتر از میانگین معیار (۴) قرار دارند و حاکی از آن است که مدیران و فرماندهان نظامی در ارتش جمهوری اسلامی ایران، سپاه و نیروی انتظامی و ستاد کل نیروهای مسلح تا حدودی نسبت به رعایت موازین اخلاقی در سازمان‌های نظامی موافق هستند اما این بدین معنا نیست که ما در حوزه اخلاقی در سازمان‌های نظامی مشکلات و نارسایی‌هایی وجود ندارد، زیرا ما در حوزه اخلاقی تا دستیابی به سطح مطلوب فاصله داریم و بنابراین باید برای کاربردی و عملی کردن اخلاق در سازمان‌های نظامی برنامه‌ریزی جامعی ارائه دهیم.

مؤلفه‌های اخلاق اسلامی در حوزه نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران از چه اولویت بندی برخوردار می‌باشند؟ یکی از آزمون‌هایی که به منظور تعیین و اولویت بندی یا رتبه بندی متغیرها و مؤلفه‌ها در پژوهش‌های مربوط به حوزه علوم انسانی استفاده می‌شود آزمون فریدمن می‌باشد. در پژوهش حاضر به منظور اولویت بندی مؤلفه‌های اصلی اخلاق اسلامی در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران از آزمون فریدمن استفاده شده است. که مؤلفه‌های اصلی پژوهش به ترتیب اولویت شامل اساس فرماندهی اخلاق مدار، ارکان فرماندهی اخلاق مدار، عملکرد فرماندهی اخلاق مدار می‌باشند و زیر مؤلفه‌های فرعی پژوهش به ترتیب اولویت شامل انگیزه فرماندهی، رفتار فرماندهی، بصیرت فرماندهی، فضیلت فرماندهی، اندیشه فرماندهی، بهره‌وری و اجرا، مصرف مقتصدانه مقررات و منابع، حکمت فرماندهی، برنامه‌ریزی فرماندهی، سازماندهی فرماندهی هستند.

جدول (۴) آزمون t تک نمونه‌ای مربوط به مؤلفه‌های اصلی پژوهش میانگین معیار

شاخصه‌های آماری					مؤلفه‌های اصلی پژوهش
سطح معناداری (۰/۰۵)	درجه آزادی	مقدار t	میانگین	فراوانی	
۰/۰۰۰	۲۰۶	۲۹/۷۷۶	۵/۶۶۱	۲۰۷	اساس فرماندهی اخلاق مدار
۰/۰۰۰	۲۰۶	۲۷/۳۹۰	۵/۵۳۸	۲۰۷	ارکان فرماندهی اخلاق مدار
۰/۰۰۰	۲۰۶	۲۱/۴۸۴	۵/۲۴۳	۲۰۷	عملکرد فرماندهی اخلاق مدار
۰/۰۰۰	۲۰۶	۲۷/۲۱۷	۵/۴۸۱	۲۰۷	کاربردی کردن اخلاق در نیروهای مسلح

جدول (۵)، تعیین اولویت مؤلفه‌ها و زیر مؤلفه‌ها بر اساس آزمون فریدمن

متغیرها	میانگین رتبه
اولویت بندی مؤلفه‌های اصلی پژوهش	
اساس فرماندهی اخلاق مدار	۳/۱۸
ارکان فرماندهی اخلاق مدار	۲/۷۳
عملکرد فرماندهی اخلاق مدار	۱/۷۰
اولویت بندی مؤلفه‌های فرعی پژوهش	
انگیزه فرماندهی	۱۰/۵۰
رفتار فرماندهی	۱۰/۲۶
بصیرت فرماندهی	۱۰/۰۱
فضیلت فرماندهی	۹/۳۲
اندیشه فرماندهی	۸/۹۳
بهره‌وری و اجرا، مصرف مقتصدانه مقررات و منابع	۸/۴۳
حکمت فرماندهی	۸/۳۴
برنامه‌ریزی فرماندهی	۷/۷۰
سازماندهی فرماندهی	۷/۴۶

N= 207 sig= .000 df= 12

بحث و نتیجه گیری

در حوزه اخلاق اسلامی سه مقوله اصلی، اساس فرماندهی اخلاق مدار، ارکان فرماندهی اخلاق مدار و عملکرد فرماندهی اخلاق مدار که شاکله اصلی الگوی راهبردی کردن اخلاق در نیروهای مسلح ج.ا.ا می‌باشد را معرفی شده‌اند، که هرکدام از این سه مقوله خود نیز دارای مؤلفه‌ها و زیر مؤلفه‌هایی هستند، به گونه‌ای که اساس فرماندهی اخلاق مدار شامل (انگیزه فرماندهی، اندیشه فرماندهی، رفتار و عملکرد فرماندهی، اعتقادات فرماندهی، تمایلات و نظام حساسیت‌های فرماندهی، تعاملات فرماندهی، شناخت فرماندهی، ارزیابی فرماندهی، سنجش و ترازیبی فرماندهی، توانایی فرماندهی، مهارت فرماندهی، تجربه‌ی فرماندهی)، ارکان فرماندهی اخلاق مدار شامل (فضیلت فرماندهی، بصیرت فرماندهی، حکمت فرماندهی، همدلی، همفکری، همکاری، صیانت، عدالت، اقتدار، دانش راهبردی، دانش عملیاتی، دانش فنی) و عملکرد فرماندهی اخلاق مدار شامل (سازماندهی فرماندهی، برنامه‌ریزی فرماندهی، بهره‌وری و اجرا، تولید و پرورش نیروی انسانی، تولید و ساخت ابزار و تجهیزات، تولید و توسعه مقدرات و منابع، تخصیص عادلانه نیروی انسانی، توزیع علمی ابزار و تجهیزات، تخصیص مناسب مقدرات و منابع، بکارگیری مناسب نیروی انسانی، استفاده مناسب از ابزار و تجهیزات، مصرف مقتصدانه مقدرات و منابع) می‌باشند.

اساس فرماندهی مربوط به باورها، عقاید و درون فرمانده است و بر ارزش‌ها تکیه دارد. به بیان دیگر اساس فرماندهی، مبین فایده باوری ارزشگر است. ارکان معادل قوام و استحکام فرمانده بوده و مربوط به ارتباطات و روابط فرمانده است، به بیان دیگر؛ ارکان معادل بعد خارجی فرمانده بوده و به عنوان مثال معاونت‌ها، نیروها، مدیریت‌ها است و مبتنی بر قاعده باوری عمل نگر است. ایجاد رابطه‌ی آسان و درست با مدیران به معنی تسهیل ارتباطات در سازمان، بر اساس اخلاق سازمانی بوده و مراد از آن، آسانی ارتباط و کم کردن هزینه می‌باشد. عملکرد فرمانده محصول ارتباط و برهم‌کنش دو لایه درونی و بیرونی است. در این محور فرمانده، ارزش‌ها را از طریق منطبق به حوزه‌ی عمل انتقال می‌دهد که مبین فایده باوری عمل نگر است. در واقع از تراکنش بین اساس و ارکان، عملکرد و اثربخشی فرمانده، محقق خواهد شد. از بین سه مقوله‌ای که در مرحله کدگذاری انتخابی به دست آمده‌اند، «اساس فرماندهی» به عنوان مقوله محوری انتخاب می‌شد. زیرا بقیه‌ی مقوله‌ها یا شرایط علی آن، یا شرایط محیطی آن، یا ویژگی‌ها زمینه‌ای آن یا کنش‌های لازم‌برای تسهیل آن و یا برون داده‌های آن می‌باشند.

اجرای آزمون T تک نمونه‌ای بیانگر آن بود که مؤلفه‌های اساس فرماندهی اخلاق مدار با میانگین (۵/۶۶۱)، ارکان فرماندهی اخلاق مدار با میانگین (۵/۵۳۸)، عملکرد فرماندهی اخلاق مدار با میانگین (۵/۲۴۳) با سطح خطای (۰/۰۵) در تمامی مؤلفه‌ها بالاتر از میانگین نظری (۴) قرار دارند و نتایج حاکی از آن است که کارکنان پایور، مدیران و فرماندهان ارشد نظامی در ارتش، سپاه و نیروی انتظامی و ستاد کل نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران تا حدودی نسبت به رعایت موازین اخلاقی در سازمان‌های نظامی موافق هستند، اما این بدین معنا نیست که در حوزه اخلاقی در سازمان‌های نظامی مشکلات و نارسایی‌هایی وجود ندارد. زیرا همان‌طور که نتایج پژوهش با توجه به میانگین‌های به دست آمده از مؤلفه‌ها هم نشان داده است ما در حوزه اخلاقی تا دستیابی به سطح مطلوب فاصله زیادی داریم.

در ارتباط با گویه‌های پژوهش که حدود ۸۱ شاخص بوده‌اند و مؤلفه‌های اصلی و فرعی پژوهش، کارکنان پایور، مدیران و فرماندهان ارشد نظامی در نیروهای مسلح ج.ا.ا. باید در برنامه‌ریزی‌های کوتاه مدت و بلند مدت خود به تمامی شاخص‌های مورد بررسی به ویژه شاخص‌هایی نظیر، (در نظر گرفتن نشریات تخصصی متناسب با نیاز فرماندهان، توسعه توانایی و قدرت شناسایی و جذب منابع اولیه و پرورش آنها تا تبدیل شدن به منابع قابل استفاده، توسعه توانایی جهت دادن به منابع و پرورش مقدرات برون سازمانی به سمت منابع درون سازمانی خصوصاً منابع فرهنگی، انتقال منابع انسانی کارآمد و ارزشی بنا بر نظام نیازسنجی و بر اساس اولویت‌ها و ضرورت‌های علمی، اقدام جهت تخصیص بی رویه منابع به اهداف و کارهای کم اهمیت و گسترش سیستم‌های نظارتی و کنترلی قدرتمند برای مدیریت و ارزیابی نیروی انسانی) بیش از پیش توجه نمایند.

از جمله مهم‌ترین دلایلی که می‌توان در خصوص رعایت و کاربرد نسبتاً مطلوب موازین اخلاقی در نیروهای مسلح ج.ا.ا مطرح نمود این است که با توجه به اطلاعات به دست آمده از طریق پرسشنامه‌ای که فرماندهان و مدیران نظامی تکمیل کرده‌اند در این سازمان‌ها موارد مورد اشاره از وضعیت نسبتاً مطلوبی برخوردارند: خدامحوری و حاکمیت ارزش‌های دینی در باور و شخصیت فرماندهان، امور محوله و انجام وظایف کاملاً مشهود بوده و سازمان اهتمام ویژه‌ای به تعالیم و شعائر دینی دارد. فرماندهان با منابع دینی خصوصاً قرآن و نهج‌البلاغه مأنوس بوده و در تفسیر آیات و روایات مربوط به حوزه جنگ و دفاع فهم مطلوبی دارند. فرماندهان سازمان با حفظ جایگاه و مرتبه خود بسیار متواضع و صبور بوده و نسبت به کسب ارزش‌ها و فضایل معنوی حریص هستند. فرماندهان سازمان از ارتباط و روابط عمومی و قدرت تعامل و تأثیر گذاری بالایی بر همکاران و افراد خود برخوردارند.

فرماندهان سازمان از دانایی، درایت و هوشمندی بالایی در حل چالش‌ها و معضلات فرهنگی و اجتماعی سازمان برخوردار هستند. فرماندهان شناخت نسبتاً مطلوبی از نقاط ضعف و قوت، تهدید و فرصت‌های اجتماعی فرهنگی سازمان دارند. نظام ارزیابی مناسبی برای تشخیص و شناسایی افراد صالح و اقدامات ارزشی در سازمان وجود دارد. اولویت اول فرماندهان ارشد ما شناخت کمبودها و شکاف‌های فرهنگی ما و دشمن و تلاش مضاعف برای جبران آن‌هاست. فرماندهان سازمان از سلامت روحی، ذهنی و جسمی بالایی برخوردارند و همچنین فرماندهان سازمان در برابر مشکلات و معضلات اخلاقی پیش رو، استقامت و صبر بالایی از خود نشان می‌دهند. فرماندهان سازمان از توانایی بالایی برای رهبری و مدیریت اخلاقی افراد و مجموعه خود برخوردارند.

فرماندهان ارشد قدرت و مکانیزم انتقال تجربیات خود را به فرماندهان سطوح پایین‌تر دارند. فرماندهان سازمان همواره از تجربیات ارزشمند فرماندهان دوران دفاع مقدس و افراد صاحب نظر استفاده نموده و نسبت به یادگیری و بکارگیری تجربیات تاریخی بی‌تفاوت نیستند اسناد موجود سازمان (منشور اخلاقی، چشم انداز، دستورالعمل‌ها و ...) نقش موثر و بالایی در ایجاد فرهنگ جهادی، روحیه بسیجی و حس همدلی دارند.

یکی از مهم‌ترین ارزش‌های سازمان ایثار است که در سازمان به نحو مطلوبی قابل مشاهده است. هم‌زمانی فرماندهان با مجموعه خود و سازمان مشهود است. در سازمان همه افراد با توجه به شایستگی‌های اخلاقی و مدیریتی در مشاغل و مسئولیت‌ها قرار گرفته یا ارتقاء یافته‌اند. این باور در سازمان وجود دارد که همواره بهترین و بالاترین فرماندهان با اخلاق‌ترین افراد هستند.

اقتدار فرماندهی با رعایت ارزش‌های اخلاقی منافاتی نداشته و مکمل آن است. در سازمان این باور وجود دارد که کسب و ارتقاء فضائل اخلاقی برای افراد اقتدار آفرین است. در سازمان برای بالا بردن و افزایش دانش فنی فرماندهان ارشد، برنامه وجود داشته و قابل مشاهده است. سازمان به صورت سیستمی قدرت شناسایی افراد نخبه و با استعداد ارزشی را دارد (مدل استعداد یابی). در جذب افراد و نیروی انسانی جدید، ملاک‌های اخلاقی و ارزشی بیشترین سهم را دارد. فرماندهان سازمان از تجمل‌گرایی و استفاده افراطی از ابزار و امکانات دولتی و سازمانی پرهیز می‌کنند. قوانین تنبیهی مکفی و مشخصی برای سوء استفاده از ابزار و تجهیزات سازمان وجود دارد.

نتایج آزمون فریدمن نشان داد که یک همبستگی نسبتاً قوی میان تحلیل یافته‌های کیفی با یافته‌های کمی وجود دارد زیرا همان‌طور که در بخش کیفی پژوهش آمده از بین سه مقوله‌ای که در مرحله کدگذاری انتخابی به دست آمده‌اند، «اساس فرماندهی» به عنوان مقوله محوری انتخاب می‌شد؛ زیرا بقیه‌ی مقوله‌ها یا شرایط علی آن، یا شرایط محیطی آن، یا ویژگی‌ها زمینه‌ای آن یا کنش‌های لازم برای تسهیل آن و یا برون دادها و نتایج آن می‌باشند و در بخش تحلیل‌های کمی نیز «اساس فرماندهی» در مقوله‌ها و مؤلفه‌های اصلی در میان کارکنان پایور، مدیران و فرماندهان ارشد نظامی از اولویت اول برخوردار می‌باشد.

با توجه به یافته‌های به دست آمده نتایج آزمون فریدمن نشان داد ابعاد و مؤلفه‌های موثر بر بهبود، توسعه و بهبود اخلاق اسلامی در حوزه فرماندهی در نیروهای مسلح ج.ا.ا از اولویت بندی زیر برخوردار می‌باشند: به گونه‌ای که مؤلفه‌های اصلی پژوهش به ترتیب اولویت شامل اساس فرماندهی اخلاق مدار، ارکان فرماندهی اخلاق مدار، عملکرد فرماندهی اخلاق مدار می‌باشند و زیر مؤلفه‌های فرعی پژوهش به ترتیب اولویت شامل انگیزه فرماندهی، رفتار فرماندهی، بصیرت فرماندهی، فضیلت فرماندهی، اندیشه فرماندهی، بهره‌وری و اجرا، مصرف مقتصدانه مقررات و منابع، حکمت فرماندهی، برنامه‌ریزی فرماندهی، سازماندهی فرماندهی هستند.

در ارتباط با نتایج و یافته‌های پژوهش حاضر، با سایر پژوهش‌هایی که در این حوزه توسط پژوهشگران، صاحب نظران و متخصصان داخلی و خارجی انجام گرفته ذکر این نکته بسیار حائز اهمیت می‌باشد که هر کدام از این پژوهش‌ها با روش‌های متفاوتی و جامعه آماری و روش‌های تحقیقاتی متفاوتی به بررسی موضوع اخلاق پرداخته‌اند و هر کدام به جنبه‌های خاصی از اخلاق پرداخته‌اند.

در ارتباط با نتایج و یافته‌های این پژوهش با سایر پژوهش‌ها می‌توان گفت، این یافته‌ها با یافته‌های پژوهش‌های، ترابیان و صیادی، تولایی (۱۳۸۵)، نیری و همکاران (۱۳۸۵)، شعبانیان و عمرانی (۱۳۸۵)، اعظمی و همکاران (۱۳۸۷)، ربی‌پور و همکاران (۱۳۸۹)، مصطفی‌زاده (۱۳۸۹)، گل‌پرور و پاداش (۱۳۸۹)، آذر و همکاران (۱۳۸۹)، الوانی و همکاران (۱۳۸۹)، خورشیدی و قربانی (۱۳۹۱)، صالح‌نیا (۱۳۹۱)، مظاهری‌راد (۱۳۹۱)، خان‌احمدی و مددی (۱۳۹۲)، صابری و طایر (۱۳۹۳)، علی بهاری فر و مهدی جواهری کامل (۱۳۸۹)، کریمی و همکاران (۱۳۸۹)، معیدفر (۱۳۸۵)، قربانی رضا (۱۳۹۲)، حصیرچی امیر، سلطانی محمدرضا (۱۳۹۰)، در داخل کشور و با نتایج پژوهش‌های (جان مک‌لین از دانشگاه بلکبرگ در سال ۲۰۰۰، تولدو در سال ۲۰۱۰، آندریا ناستاسه از دانشگاه مرکزی اروپا (۲۰۱۲)، پلر کتلی از دانشکده افسری نیروی دریایی آمریکا در سال ۱۹۹۵، سال ۲۰۱۵ و پژوهش‌گر آمریکایی میشل آپاین، محمد هارون و همکاران (۲۰۱۲)، رحمن (۲۰۱۰)، شالتجر و تورگلر در سال ۲۰۱۰، توماس و همکاران در سال ۲۰۰۶، سدرویش یوسف (۲۰۰۱)، مورفی (۲۰۰۷) و گری و یور و همکاران در سال ۲۰۰۱ و ... در خارج از کشور دارای نتایج و یافته‌هایی همسو بوده است.

با توجه به مبانی نظری و تجربی پژوهش، پژوهشگر به منظور بهبود و توسعه مفهوم اخلاق و کاربردی کردن آن در حوزه نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران به ارائه راهکارهای زیر پرداخته است لازم به توضیح است که این راهکارها و راهبردها متناسب با نوع مؤلفه و زیر مؤلفه‌هایی است که در این پژوهش معرفی و ارائه شده‌اند که در جلوی هر راهکار مؤلفه متناسب با آن ذکر شده است: لحاظ کردن وظایف اخلاقی سازمان در قبال افراد (اساس فرماندهی اخلاق مدار، ارکان فرماندهی اخلاق مدار، عملکرد فرماندهی اخلاق مدار) توسعه فرهنگ رهبری اخلاق مدار در سازمان (اساس فرماندهی اخلاق مدار، ارکان فرماندهی اخلاق مدار، عملکرد فرماندهی اخلاق مدار) اسطوره‌های ملی و مذهبی (اساس فرماندهی اخلاق مدار، ارکان فرماندهی اخلاق مدار، عملکرد فرماندهی اخلاق مدار) معرفی فرماندهان موفق دفاع مقدس با تکیه بر ویژگی‌های اخلاقی آنان (اساس فرماندهی اخلاق مدار، ارکان فرماندهی اخلاق مدار، عملکرد فرماندهی اخلاق مدار) توجه به اخلاق در اهداف، آرمان‌ها و مأموریت سازمان (اساس فرماندهی اخلاق مدار، ارکان فرماندهی اخلاق مدار، عملکرد فرماندهی اخلاق مدار).

توجه به نیازهای شخصی افراد در سازمان (اساس فرماندهی اخلاق مدار، ارکان فرماندهی اخلاق مدار، عملکرد فرماندهی اخلاق مدار) برگزاری دوره‌های آموزشی اخلاق کاربردی با حضور مدرسین برجسته اخلاق (اساس فرماندهی اخلاق مدار) قرار دادن دروسی با سرفصل‌های اخلاقی در برنامه دانشگاهی دانشجویان دانشگاه‌های نظامی (اساس فرماندهی اخلاق مدار) ترویج مکانیزم خود کنترلی در بین فرماندهان (اساس فرماندهی اخلاق مدار) تبیین اهمیت فرماندهی و نقش الگویی آن برای سایرین (اساس فرماندهی اخلاق مدار) تدوین منشور اخلاقی نیروهای مسلح بر مبنای آموزه‌های دینی (ارکان فرماندهی اخلاق مدار) تقویت روحیه همدلی در فرماندهان (ارکان فرماندهی اخلاق مدار) گزینش و انتخاب افراد اخلاق مدار (عملکرد فرماندهی اخلاق مدار) تبیین نتایج اخلاق گرایی در عملکرد سازمان (عملکرد فرماندهی اخلاق مدار) تبیین اهمیت اخلاق در موفقیت و طی کارهای شغلی (عملکرد فرماندهی اخلاق مدار) مرتبط ساختن نتیجه عملکرد اخلاق مدارانه فرماندهان با حقوق مالی و غیرمالی آنان (عملکرد فرماندهی اخلاق مدار) تقویت نظام شایسته سالاری در ترفیعات، انتصابات، گزینش و رهایی (عملکرد فرماندهی اخلاق مدار).

منابع

- ال استوارت، براون (۲۰۰۰). مدیریت منابع انسانی، ترجمه محمد اعرابی و مرجان فیاضی، تهران: انتشارات مهکامه.
- اردکانی، رضا. (۱۳۹۱). اخلاق در عصر مدرن. تهران: انتشارات سخن.
- اردستانی، حسین، ۱۳۷۹، تجزیه و تحلیل جنگ ایران و عراق جلد سوم: تنبیه متجاوز، انتشارات پژمان، تهران، چاپ اول، درویشی. فرهاد و گروه نویسندگان، تجزیه و تحلیل جنگ ایران و عراق (ریشه‌های تهاجم) علل و زمینه شروع جنگ، مرکز مطالعات و تحقیقات جنگ (جلد اول)، چاپ اول، ۱۳۷۸.
- امام خامنه‌ای (مدظله العالی)، نرم افزار حدیث ولایت. قم: مرکز تحقیقات کامپیوتری علوم اسلامی نور.
- آرمسترانگ، مایکل. (۱۳۹۱). مدیریت استراتژیک منابع انسانی. مترجم: محمد صائبی. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی ریاست جمهوری.
- بهراری فر، علی؛ جواهری، مهدی (۱۳۸۹)، بررسی پیامدهای ارزش‌های اخلاقی سازمان. ماهنامه توسعه انسانی، شماره ۲۸.

حسن بیگی، ابراهیم (۱۳۹۰)، مدیریت راهبردی، تهران: انتشارات سمت و دانشگاه عالی دفاع ملی.

بیابانگرد، ا. (۱۳۸۸). روش‌های تحقیق در روان شناسی و علوم تربیتی. تهران: نشر دوران.

حسینی، سیدیعقوب (۱۳۸۷)، تاریخ نظامی جنگ تحمیلی (زمینه‌های بروز جنگ)، تهران، با همکاری هیئت معارف جنگ شهید صیاد شیرازی.

دیوید، فرد.آر، (۱۳۸۴)، مدیریت استراتژیک (مترجم: علی پارسایان و محمد اعرابی) تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی. ردمن، تام. ویلیکنسون، آدریان. (۲۰۰۳). مدیریت منابع انسانی پیشرفته. ترجمه میرعلی سید نقوی و امیر ختایی، انتشارات: مهکامه.

روشندل، جلیل (۱۳۷۰)، تحول در مفهوم استراتژی، "مجموعه مقالات اولین سمینار بررسی تحول مفاهیم"، تهران: دفتر مطالعات سیاسی و بین‌المللی وزارت امور خارجه، چاپ اول

زاچرل، دونالد (۱۳۶۵)، تأثیر انقلاب اسلامی بر ارتش ایران، ترجمه عسکر قهرمان پور، فصلنامه تخصصی نگین ایران، شماره ۳۲، تابستان ۱۳۸۹.

سید نقوی، میرعلی. حسن پور، اکبر. احسامی، زهرا. (۱۳۹۰). مدیریت استراتژیک عملکرد کارکنان از تئوری تا عمل. تهران: موسسه کتاب مهربان.

سالارزهی، حبیب اله و ابراهیم پور، حبیب، فصلنامه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، دوره 4، شماره 9، بهار ۱۳۹۱.

سنجقی، محمدابراهیم، فرهی، علی، زین الدینی، مجید، فصلنامه مطالعات راهبردی، سال دوازدهم، شماره ۴۵، بهار ۱۳۹۳.

شعبانیان، سعید (۱۳۸۹)، فزاهایی از اندیشه‌های مقام معظم رهبری در رابطه با نظارت، کنترل، ارزیابی و بازرسی، تهران، دانشگاه افسری امام علی (علیه السلام).

صانعی، دره بیدی. (۱۳۷۷). فلفه اخلاق و مبانی رفتار. تهران: انتشارات سروش.

تامسن، مل (۱۳۹۴)، علم اخلاق، ترجمه مسعود قاسمیان، تهران: فرهنگ جاوید.

فیروزآبادی، سیدحسن (۱۳۹۱)، دفاع مقدس رخداد عظیم، تهران، موسسه مطالعات فرهنگی مستشهدین وصال.

قراملکی، احمد فرامرز، حسینی، سید مریم. "کارایی و اثر بخشی در برنامه‌های آموزشی اخلاق در سازمان شماره ۱۷

قراملکی، احمد. (۱۳۹۳)، اخلاق حرفه‌ای. نشر مجنون.

قراملکی، فرامرز، حیدریان، محسن. (۱۳۹۳). اخلاق حرفه‌ای در فناوری اطلاعات با رویکرد کاربردی. تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.

لیپست، مارتین (۱۳۸۵)، ترجمه کامران خانی و نورالله مرادی، تهران: انتشارات وزارت امور خارجه، چاپ سوم، ابطیحی، حسین (۱۳۹۰). مدیریت منابع انسانی از تئوری تا عمل، انتشارات فوزان.

میرسپاسی، ناصر، (۱۳۷۱)، مدیریت منابع انسانی و روابط کار، تهران: انتشارات چاپ نقش جهان، چاپ دهم.

نیگل، تامس؛ فرانکنا، ویلیام؛ برنت، ریچارد و دیگران (۱۳۹۲). دانشنامه فلسفه اخلاق. ترجمه انشاءالله رحمتی. تهران: نشر سوفیا.

وستون، آنتونی. (۱۳۹۲). راهنمای اخلاق عملی چگونه در باب مسائل عملی اخلاق خلاقانه نیندیشیم، ترجمه راضیه سلیم زاده. انتشارات ققنوس.

هالستی، کی جی (۱۳۷۳)، «مبانی تحلیل سیاست بین الملل»، ترجمه بهرام مستقیمی و مسعود طارم سری، انتشارات وزارت امور خارجه، چاپ اول.

ضیایی، محمدصادق، نرگسیان، عباس، کیامنفرد، منیژه، فصلنامه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره سه، پاییز و زمستان Akçakayalıoğlu, Co(1998). Atatürk; Komutan, İnkılâpçı ve Devlet Adamı Yönleriyle, 3th Ed., General Staff Press, Ankara

Augustine, N.R. (2000). Önlemeye Çalıştığımız Krizi Yönetmek, Interpret by Salim Atay, Crises Management, Harvard Business Review outstanding, MESS Issue No: 328, İstanbul, October.

Begeç, S. (1999). Modern Liderlik Yaklaşımları ve Piyade Okul Komutanlığında Yapılan . uygulaması, Unpublished Master Thesis, Gebze High Technology Institute, Gebze.

Kotter. John P. 1990b. What Leaders Really Do. Harvard Business Review

Taylor, Robert L., and William E. Rosenbach. eds. 1984. Military Leadership: In U.S. Department of the Army. 1988. Army Regulation 600-20: Army Command

U.S. Department of the Army. 1993. Army Regulation 600-100: Army

G. STEWART, WILLIAM (2000) ,PERCEPTIONS OF LEADERSHIP AND MANAGEMENT, IN THE ARMED FORCES OF THE UNITED STATES, Norman, Oklahoma.

Schhgaldix Nikola, The Iranian Military And The Islamic Republic, New York :Rand Corporation, March 1989.