Journal of
Study and Innovation in Education and Development Volume 5, Issue 4 (2025): 1-30

Explaining the Dimensions and Desirable Model of Professional Ethics in the Armed Forces of the Islamic Republic of Iran Based on the School of Martyr Qasem Soleimani: A Phenomenological Study

Mohsen Ghassemi[1], Farideh Goudarzi[2]*, Razeyh Hoseini[3]
1. Department of Educational Studies and Curriculum Planning, Ar.C., Islamic Azad University, Arak, Iran
2. Department of Educational Sciences, Mal.C., Islamic Azad University, Mallayer, Iran
3. Department of Islamic Studies, Mal.C., Islamic Azad University, Malayer, Iran

Received: 14 Dec 2025
Accepted: 16 Feb 2026
Published: 20 Feb 2026

Keywords
Professional ethics; Armed forces; School of Martyr Soleimani; Phenomenology; Thematic analysis; Moral education.

ABSTRACT

This study aimed to identify the dimensions and explain a desirable model of professional ethics in the Armed Forces of the Islamic Republic of Iran based on experts' lived experiences of the school of Martyr Qasem Soleimani. This developmental-applied study employed a qualitative descriptive phenomenological design. Participants were 15 military and academic experts knowledgeable about professional ethics and the school of Martyr Soleimani, representing strategic policymaking, executive command, and academic knowledge-production levels. Participants were recruited through purposive and snowball sampling with maximum variation, and sampling continued until data saturation. Data were collected through semi-structured interviews and analyzed using phenomenological thematic analysis integrating Colaizzi's seven-step method with thematic network analysis. MAXQDA was used for data management, and trustworthiness was established according to Lincoln and Guba's criteria of credibility, transferability, dependability, and confirmability. Analysis of 199 meaning units generated 86 basic themes, 12 organizing themes, and five global themes: individual-spiritual foundations of professional ethics, command and organizational ethics, social ethics and people-orientation, strategic and transnational ethics, and mechanisms for institutionalization and ethical monitoring. Individual-spiritual foundations emerged as the starting point of the model, while command and organizational ethics functioned as an intermediary mechanism through which individual virtues were translated into social and strategic conduct. The resulting model demonstrated a multilevel architecture characterized by an inside-out direction, synergistic and feedback relationships among dimensions, and a driver-process-outcome logic. Desirable professional ethics in the armed forces constitutes a multilevel and internalized system that begins with spiritual development and individual self-cultivation, extends through exemplary and justice-oriented command into organizational culture, and ultimately manifests in people-oriented conduct, strategic behavior, and transnational responsibility. Accordingly, developing exemplary commanders and establishing continuous mechanisms for ethical socialization, assessment, institutionalization, and monitoring are essential for translating ethical values into sustainable professional practice.

How to cite:
Ghassemi, M., Goudarzi, F., & Hoseini, R. (2025). Explaining the Dimensions and Desirable Model of Professional Ethics in the Armed Forces of the Islamic Republic of Iran Based on the School of Martyr Qasem Soleimani: A Phenomenological Study. *Study and Innovation in Education and Development, 5*(4), 1-30.

*** Corresponding Author:**
Farideh Goudarzi
E-mail: goudarzi4130@iau.ac.ir

© 2025 the authors. Published by Institute for Knowledge, Development, and Research.
This is an open access article under the terms of the CC BY-NC 4.0 License.

EXTENDED ABSTRACT

INTRODUCTION

Professional ethics constitutes a fundamental requirement in occupations in which decisions and actions directly affect human life, security, dignity, rights, and public trust. This requirement is particularly pronounced in military organizations because military personnel exercise legally sanctioned authority, operate under hierarchical command structures, and may be required to make consequential decisions under conditions of uncertainty, danger, time pressure, and moral conflict. Accordingly, military professional ethics cannot be reduced to compliance with disciplinary regulations or formal codes of conduct. Rather, it encompasses an integrated system of personal virtues, organizational norms, leadership responsibilities, social obligations, and institutional mechanisms that guide conduct across routine, operational, and strategic contexts. Contemporary approaches to professional ethics similarly emphasize that ethical behavior is shaped by the interaction of individual, organizational, and structural factors rather than by personal morality alone (1).

Changes in the nature of warfare have further intensified the need for a comprehensive conception of military ethics. Hybrid warfare, cognitive and information operations, emerging technologies, irregular actors, and increasingly blurred boundaries between military and civilian environments create ethical situations in which predetermined rules may not provide sufficient guidance. Under such conditions, military personnel require the capacity for ethical judgment, reflection, and context-sensitive decision-making. The concept of hybrid ethics highlights the importance of integrating established moral principles with the realities of contemporary warfare and of developing ethical education that moves beyond rule transmission toward the formation of morally competent soldiers and commanders (2). International experiences in professional military training also indicate that technical and operational competence should be integrated with discipline, professional identity, and ethical development (3).

Formal ethical codes remain necessary, but their effectiveness depends on the organizational processes through which they are interpreted, reinforced, monitored, and internalized. Evidence from military contexts shows that gaps may arise between formally stated ethical standards and actual professional behavior when codes are not supported by continuous education, appropriate oversight, accountability, and organizational commitment (4). Recent approaches therefore emphasize value-based reflection and structured ethics support as mechanisms for strengthening ethical awareness,

organizational dialogue, and decision-making in military institutions (5). From this perspective, an effective ethical model should identify not only desirable values but also the mechanisms through which those values are socialized, evaluated, reproduced, and sustained.

Within an Islamic framework, military ethics is closely connected to spiritual responsibility, justice, self-restraint, fulfillment of commitments, respect for human dignity, and moral limitations on the exercise of force. Studies of military ethics based on the Qur'an and Nahj al-Balagha have emphasized that ethical military conduct is rooted in both internal moral accountability and responsibility toward others, including in conditions of conflict (6). This orientation is particularly relevant to the Armed Forces of the Islamic Republic of Iran, whose institutional identity incorporates both professional military responsibilities and religious-value foundations. Previous Iranian efforts to construct indigenous models of professional ethics have therefore emphasized the integration of personal virtues, organizational conditions, cultural values, and institutional mechanisms (7). Similarly, a military professional ethics charter derived from Ferdowsi's Shahnameh has demonstrated the potential of Iranian cultural resources for articulating beliefs, interpersonal ethics, professional values, ethical conduct, and morality in warfare (8). Operationalizing Islamic ethics in military organizations has also been shown to require coordinated processes of education, cultural development, ethical role modeling, and monitoring (9).

The school of Martyr Haj Qasem Soleimani offers a particularly relevant indigenous framework for examining professional military ethics. Previous research has identified spiritual, personal, command, military, and influence-related dimensions in his command model (10). His interpersonal communication within the command hierarchy has also been described as combining formal authority with close, trust-based, and humane relationships adapted to the circumstances and positions of subordinates (11). Research on the competencies of civilization-building jihadi managers has further highlighted value commitment, service orientation, responsibility, courage, and the capacity to mobilize and inspire others (12), while analyses of his leadership model have emphasized intrinsic motivation, idealism, and the transformation of leadership practices into a broader school of thought and action (13).

Previous studies have also directly examined the ethical dimensions of the Soleimani School. Professional ethics within its teachings has been classified into individual, duty-based, legal, and justice-related components (14). Governance ethics associated with this

school has been characterized by value orientation, humility, simple living, people-centeredness, and opposition to corruption (15). In addition, the epic and educational dimensions of Martyr Soleimani's conduct, including sacrifice, resistance, unity, and opposition to oppression, have been linked to outcomes such as self-esteem and social capital (16). Nevertheless, the existing literature has generally examined particular aspects of leadership, communication, competence, governance ethics, or educational outcomes separately. A comprehensive model derived from the lived experiences of military and academic experts and capable of explaining relationships among individual, organizational, social, strategic, and institutional levels of professional ethics remains insufficiently developed. Therefore, the present study aimed to identify the dimensions and explain the desirable model of professional ethics in the Armed Forces of the Islamic Republic of Iran based on experts' lived experiences of the school of Martyr Haj Qasem Soleimani.

METHODS AND MATERIALS

This study was developmental-applied in purpose and qualitative in approach, using descriptive phenomenology to explore the lived experiences of experts regarding professional ethics in the armed forces and the school of Martyr Soleimani. Participants consisted of 15 military and academic experts selected from three major levels: strategic policymaking, including senior headquarters and defense-related institutions; executive command at provincial and regional levels; and knowledge production within military and law-enforcement universities. Inclusion criteria included at least 15 years of professional or teaching experience, a master's degree or higher, direct experience in command, training, or ethical evaluation, substantial familiarity with the conduct and school of Martyr Soleimani, and willingness to participate.

Sampling began purposively and continued through snowball sampling and maximum-variation strategies until data saturation was achieved after 15 interviews. Data were collected through semi-structured face-to-face interviews guided by five main questions concerning individual-spiritual dimensions, command and organizational dimensions, social and extra-organizational dimensions, the structure of the desirable model, and mechanisms for validating and institutionalizing professional ethics.

Data analysis combined Colaizzi's seven-step phenomenological procedure with thematic network analysis. Interview transcripts were repeatedly read, significant statements were extracted, meanings were formulated, similar meanings were grouped into basic themes, and related basic themes were organized into organizing and global themes.

A comprehensive description of the phenomenon was then developed, followed by extraction of its fundamental structure and participant validation. MAXQDA software supported data management and organization. Trustworthiness was enhanced through prolonged engagement with the data, member checking, peer review, maximum-variation sampling, rich description, systematic documentation of analytical procedures, reflexive bracketing, and preservation of textual evidence for the identified themes.

FINDINGS

Analysis of the interview data resulted in 199 meaning units, which were consolidated into 86 basic themes, 12 organizing themes, and five global themes. The five global themes were individual-spiritual foundations of professional ethics, command and organizational ethics, social ethics and people-orientation, strategic and transnational ethics, and mechanisms for institutionalization and ethical monitoring.

The individual-spiritual foundations constituted the broadest and most foundational dimension of the model. This dimension included professional sincerity and piety; self-cultivation, humility, and self-control; honesty, trustworthiness, and integrity; and rational courage, sacrifice, and simple living. Professional sincerity and piety was the most frequently expressed organizing theme, appearing in the responses of 14 participants. Participants emphasized purity of intention, internal moral supervision, reliance on God, avoidance of unlawful conduct, humility, anger control, patience, honesty in operational reporting, stewardship of public resources, avoidance of conflicts of interest, moral courage in acknowledging errors, sacrifice, and freedom from status-seeking.

The second global theme, command and organizational ethics, reflected the translation of personal virtues into organizational conduct. Major elements included exemplary and service-oriented command, organizational justice and meritocracy, respect for human dignity, participatory relationships, concern for the lives and welfare of personnel, and reduction of unnecessary hierarchical distance. Commanders were expected to lead by example, prioritize personnel safety, combine authority with compassion, apply regulations fairly, support merit-based appointment and promotion, and create psychologically secure and respectful environments.

The third global theme, social ethics and people-orientation, expanded professional ethics beyond the military organization. It included selfless and nonpartisan service to citizens, respect for citizens' rights and privacy, protection of public property, avoidance of partisan involvement, reassurance rather than fear creation, and promotion of social unity. The fourth global theme, strategic and transnational ethics, included defense of

oppressed populations regardless of religious or ethnic identity, humane conduct in conflict, fulfillment of commitments, dignified field diplomacy, and adherence to ethical principles in regional and transnational interactions.

The fifth global theme consisted of institutionalization and ethical monitoring mechanisms. Participants emphasized practical role modeling by commanders, intergenerational transmission of ethical experience, educational rather than punitive approaches to mistakes, ethical socialization, stable traditions within military education, field-based monitoring, multidimensional evaluation, ethical dilemma scenarios, assessment of mutual trust and ethical climate, secure reporting of misconduct, and consideration of ethical reputation in appointments.

The final model displayed a multilevel structure characterized by an inside-out direction. Individual-spiritual foundations functioned as the principal drivers, while command and organizational ethics operated as an intermediary level translating internal virtues into collective practice. Social and strategic ethics represented broader manifestations of this process, while institutionalization and monitoring mechanisms supported its continuity. Relationships among dimensions were not purely linear; reciprocal and reinforcing feedback relationships were also identified. Overall, the model followed a driver-process-outcome logic in which internal ethical formation initiates organizational ethical practice and ultimately contributes to socially and strategically responsible conduct.

DISCUSSION AND CONCLUSION

The findings demonstrate that desirable professional ethics in the armed forces is best understood as an integrated multilevel system rather than a list of isolated virtues or formal regulations. Its point of departure is the internal moral formation of military personnel. Sincerity, piety, self-control, honesty, trustworthiness, rational courage, sacrifice, and simple living create the personal foundation from which responsible professional conduct can emerge. This internal orientation is particularly important in military environments because personnel frequently encounter situations in which external supervision is incomplete and immediate decisions must be guided by internalized standards.

A central contribution of the model is its identification of command and organizational ethics as the bridge between individual morality and institutional behavior. Personal virtues cannot generate a sustainable ethical organization unless they are embodied in leadership practices, personnel decisions, organizational justice,

communication, and daily interactions. Exemplary commanders therefore have a dual function: they exercise formal authority while simultaneously demonstrating how abstract ethical principles should be enacted. When commanders treat personnel with dignity, distribute opportunities fairly, acknowledge mistakes, protect subordinates, and combine firmness with compassion, ethics becomes observable and socially reproducible within the organization.

The findings also broaden the meaning of military professional ethics by demonstrating that its ultimate test extends beyond internal discipline. Ethical military professionalism is reflected in relationships with citizens, the protection of human dignity, nonpartisan service, social reassurance, unity building, and responsible conduct toward external groups. At the strategic level, ethical principles remain relevant even under conditions of conflict and transnational engagement. Thus, the model rejects any strict separation between operational effectiveness and ethical responsibility; rather, responsible use of military power is itself an essential element of professional excellence.

Another important finding concerns institutionalization. Ethical organizations cannot depend exclusively on the presence of exceptionally moral individuals. Values must be embedded in recruitment, education, promotion, evaluation, organizational learning, reporting systems, and post-mission reflection. Ethical dilemma exercises, safe mechanisms for reporting misconduct, multidimensional assessments, and educational responses to errors may help transform ethics from an aspirational discourse into a continuous organizational process. Institutionalization is therefore not an additional dimension detached from ethical content; it is the mechanism that enables ethical values to persist across personnel changes, generations, and operational environments.

The inside-out structure of the proposed model provides a coherent explanation of how the different dimensions interact. Ethical development begins with the individual but progresses through command relationships and organizational culture toward social and strategic conduct. At the same time, the process contains feedback loops: ethically sound organizational practices can reinforce individual commitments, and responsible field behavior can deepen internal moral beliefs. This reciprocal structure suggests that ethical development should be addressed simultaneously at personal, leadership, organizational, and institutional levels.

In conclusion, the desirable model of professional ethics derived from the school of Martyr Haj Qasem Soleimani comprises five interconnected dimensions: individual-spiritual foundations, command and organizational ethics, social ethics and people-

orientation, strategic and transnational ethics, and institutionalization and ethical monitoring mechanisms. The model is multilevel, developmental, and oriented from the inside outward, with individual-spiritual foundations functioning as the principal drivers and command ethics serving as the main organizational transmission mechanism. Sustainable professional ethics in the armed forces therefore requires more than the communication of rules; it requires the cultivation of internal moral character, the development of exemplary commanders, just and humane organizational relationships, socially responsible conduct, adherence to ethical principles in strategic action, and continuous institutional mechanisms for ethical education, reflection, evaluation, and monitoring.

تبیین ابعاد و الگوی مطلوب اخلاق حرفه‌ای نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران بر پایه مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی: پژوهشی پدیدارشناختی

محسن قاسمی[۱]، فریده گودرزی[۲*]، راضیه حسینی[۳]

۱. گروه مطالعات تربیتی و برنامه ریزی درسی، واحد اراک، دانشگاه آزاد اسلامی، اراک، ایران

۲. گروه علوم تربیتی، واحد ملایر، دانشگاه آزاد اسلامی، ملایر، ایران

۳. گروه معارف اسلامی، واحد ملایر، دانشگاه آزاد اسلامی، ملایر، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۹/۲۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱۱/۲۷

تاریخ چاپ: ۱۴۰۴/۱۲/۰۱

واژگان کلیدی

اخلاق حرفه‌ای؛ نیروهای مسلح؛ مکتب شهید سلیمانی؛ پدیدارشناسی؛ تحلیل مضمون؛ تربیت اخلاقی.

چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناسایی ابعاد و تبیین الگوی مطلوب اخلاق حرفه‌ای نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران بر پایه تجربه زیسته خبرگان از مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی انجام شد. این پژوهش از نظر هدف، توسعه‌ای-کاربردی و از نظر رویکرد، کیفی با روش پدیدارشناسی توصیفی بود. مشارکت‌کنندگان شامل ۱۵ نفر از خبرگان نظامی و دانشگاهی آگاه به اخلاق حرفه‌ای نیروهای مسلح و مکتب شهید سلیمانی در سطوح سیاست‌گذاری راهبردی، فرماندهی اجرایی و تولید دانش بودند که با نمونه‌گیری هدفمند، گلوله‌برفی و راهبرد حداکثر تنوع انتخاب شدند و نمونه‌گیری تا اشباع داده‌ها ادامه یافت. داده‌ها با مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته گردآوری و با تحلیل مضمون پدیدارشناختی، بر پایه روش هفت‌مرحله‌ای کالیزی و الگوی شبکه مضامین، تحلیل شدند. برای مدیریت داده‌ها از نرم‌افزار MAXQDA استفاده شد و اعتمادپذیری یافته‌ها بر اساس معیارهای لینکلن و گوبا شامل باورپذیری، انتقال‌پذیری، اطمینان‌پذیری و تأییدپذیری بررسی شد. تحلیل ۱۹۹ واحد معنایی به استخراج ۸۶ مضمون پایه، ۱۲ مضمون سازمان‌دهنده و ۵ مضمون فراگیر انجامید که شامل «بنیان‌های فردی-معنوی اخلاق حرفه‌ای»، «اخلاق فرماندهی و مناسبات سازمانی»، «اخلاق اجتماعی و مردم‌داری»، «اخلاق راهبردی و فراملی» و «سازوکارهای نهادینه‌سازی و پایش اخلاقی» بود. بنیان‌های فردی-معنوی به‌عنوان نقطه آغاز الگو و اخلاق فرماندهی و سازمانی به‌عنوان حلقه واسط انتقال فضایل فردی به سطوح اجتماعی و راهبردی آشکار شد. همچنین، الگوی مطلوب دارای ساختاری چندسطحی، جهت‌گیری درون‌به‌بیرون، روابط هم‌افزا و بازخوردی میان ابعاد و منطق پیش‌ران، فرایند و پیامد بود. اخلاق حرفه‌ای مطلوب در نیروهای مسلح پدیده‌ای چندسطحی و درونی‌شونده است که از تقویت معنویت و خودسازی فردی آغاز می‌شود، از طریق فرماندهی الگومحور و عادلانه به فرهنگ سازمانی انتقال می‌یابد و در مردم‌داری، رفتار راهبردی و مسئولیت فراملی تجلی پیدا می‌کند؛ ازاین‌رو، تربیت فرماندهان الگو و استقرار سازوکارهای مستمر جامعه‌پذیری، ارزیابی و پایش اخلاقی برای نهادینه‌سازی این الگو ضروری است.

شیوه ارجاع‌دهی:

قاسمی، محسن.، گودرزی، فریده.، و حسینی، راضیه. (۱۴۰۴). تبیین ابعاد و الگوی مطلوب اخلاق حرفه‌ای نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران بر پایه مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی: پژوهشی پدیدارشناختی. *پژوهش و نوآوری در تربیت و توسعه*، ۵(۴)، ۳۰-۱.

نویسنده مسئول:
فریده گودرزی
پست الکترونیکی: goudarzi4130@iau.ac.ir

© ۱۴۰۴ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است.
انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی CC BY-NC 4.0 صورت گرفته است.

مقدمه

اخلاق حرفه‌ای یکی از بنیادی‌ترین مؤلفه‌های تنظیم رفتار فردی و سازمانی در حرفه‌هایی است که تصمیم‌ها و کنش‌های اعضای آن‌ها پیامدهای مستقیم و گاه جبران‌ناپذیری برای دیگران به همراه دارد. در چنین حرفه‌هایی، اخلاق صرفاً مجموعه‌ای از توصیه‌های ارزشی یا دستورالعمل‌های تکمیلی برای بهبود رفتار نیست، بلکه بخشی از منطق درونی حرفه و شرط مشروعیت اعمال اختیار حرفه‌ای محسوب می‌شود. اهمیت این موضوع در سازمان‌های نظامی دوچندان است؛ زیرا نیروهای مسلح از یک‌سو مسئول تأمین امنیت، دفاع از تمامیت ارضی، حفاظت از منافع ملی و مواجهه با تهدیدهای داخلی و خارجی‌اند و از سوی دیگر، به اقتضای مأموریت خود از اختیارات، ابزارها و ظرفیت‌هایی برخوردارند که کاربرد نادرست آن‌ها می‌تواند با جان، کرامت، آزادی، امنیت و حقوق انسان‌ها ارتباط مستقیم پیدا کند. به همین دلیل، حرفه نظامی بیش از بسیاری از مشاغل دیگر نیازمند نظامی درونی‌شده از فضایل، هنجارها، مسئولیت‌ها و معیارهای اخلاقی است که رفتار فرد نظامی را نه فقط در شرایط عادی، بلکه به‌ویژه در موقعیت‌های بحرانی، تعارض‌آمیز و پیش‌بینی‌ناپذیر هدایت کند. پژوهش‌های معاصر نیز نشان می‌دهند که اخلاق حرفه‌ای را نمی‌توان تنها به اخلاق فردی یا رعایت آیین‌نامه‌های سازمانی تقلیل داد؛ بلکه شکل‌گیری آن حاصل برهم‌کنش ویژگی‌های فردی، مناسبات سازمانی، ساختارهای نهادی، فرهنگ حرفه‌ای و سازوکارهای اجرایی است (1). بر همین اساس، هرگونه الگوی جامع برای اخلاق حرفه‌ای نیروهای مسلح باید هم به ساخت درونی شخصیت نظامی و هم به بستر فرماندهی، سازمان، جامعه و محیط راهبردی توجه داشته باشد.

ماهیت متحول جنگ‌ها و محیط امنیتی معاصر، ضرورت بازاندیشی در اخلاق حرفه‌ای نظامی را افزایش داده است. جنگ‌های امروز دیگر صرفاً در قالب تقابل مستقیم نیروهای مسلح و در میدان‌های کلاسیک نبرد شکل نمی‌گیرند، بلکه با پدیده‌هایی نظیر جنگ ترکیبی، عملیات شناختی و اطلاعاتی، بهره‌گیری از فناوری‌های نوین، شبکه‌های غیرمتمرکز، حضور بازیگران غیردولتی و پیچیدگی مرز میان عرصه نظامی و غیرنظامی همراه شده‌اند. چنین شرایطی موقعیت‌هایی ایجاد می‌کند که در آن‌ها قواعد صریح و ازپیش‌تعیین‌شده همیشه پاسخ کافی برای تصمیم‌گیری اخلاقی فراهم نمی‌کنند و نظامی باید بتواند در موقعیت‌های مبهم، میان ارزش‌ها، وظایف، پیامدها و اقتضائات عملیاتی قضاوت کند. از این منظر، طرح مفهوم «اخلاق ترکیبی» در مطالعات جدید بر این نکته تأکید دارد که سرباز یا فرمانده اخلاقی نیازمند پیوند دادن اصول اخلاقی بنیادین با پیچیدگی‌های میدان جنگ معاصر است و آموزش اخلاق نظامی باید از سطح انتقال مجموعه‌ای از قواعد فراتر رود و توانایی تفکر، داوری و انتخاب اخلاقی را در موقعیت‌های واقعی پرورش دهد (2). همچنین تجربه نظام‌های آموزش نظامی در برخی کشورها نشان می‌دهد که آموزش حرفه‌ای مؤثر هنگامی شکل می‌گیرد که آموزش‌های فنی و عملیاتی با تربیت ارزشی، انضباط حرفه‌ای و پرورش مسئولیت اخلاقی تلفیق شود و اخلاق به‌عنوان بخشی از شایستگی حرفه‌ای نظامیان مورد توجه قرار گیرد (3).

با وجود اهمیت قواعد و کدهای اخلاقی، تجربه سازمان‌های نظامی و شبه‌نظامی نشان می‌دهد که صرف تدوین مقررات رسمی نمی‌تواند تضمین‌کننده رفتار اخلاقی باشد. میان آنچه در منشورها، آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌ها نوشته می‌شود و آنچه در شرایط واقعی سازمانی و میدانی رخ می‌دهد، ممکن است شکاف قابل‌توجهی وجود داشته باشد. بررسی اجرای کدهای اخلاقی در ساختارهای نظامی نشان داده است که اثربخشی قواعد به کیفیت اجرای آن‌ها، تداوم آموزش، سازوکارهای نظارت، پاسخ‌گویی و نحوه درونی‌سازی معیارهای اخلاقی بستگی دارد (4). از سوی دیگر، رویکردهای نوین حمایت اخلاقی در سازمان‌های نظامی بر ضرورت ایجاد فرصت‌های ساختاریافته برای تأمل درباره ارزش‌ها، گفت‌وگوی اخلاقی و بررسی موقعیت‌های دشوار تأکید می‌کنند. طراحی ابزارهای بازاندیشی مبتنی بر ارزش می‌تواند کارکنان نظامی را در تشخیص تعارض‌های اخلاقی، تفسیر ارزش‌های سازمانی و ارتقای کیفیت تصمیم‌گیری یاری دهد و اخلاق را از سطح دستورالعمل‌های انتزاعی به سطح کنش حرفه‌ای روزمره منتقل سازد (5). بنابراین، الگوی مطلوب اخلاق حرفه‌ای باید علاوه بر تعیین ارزش‌ها و فضایل مطلوب، چگونگی آموزش، تقویت، ارزیابی، نظارت و بازتولید مستمر آن‌ها را نیز توضیح دهد.

در سنت اسلامی، اخلاق نظامی جایگاهی بنیادین دارد و از آغاز با مفهوم جهاد، مسئولیت در برابر خداوند، رعایت حدود اخلاقی در جنگ، صیانت از جان انسان‌ها، پرهیز از تعدی و حفظ کرامت افراد پیوند خورده است. مطالعه تطبیقی مبانی اخلاق حرفه‌ای نظامیان نشان می‌دهد که قرآن کریم و نهج‌البلاغه مجموعه‌ای از اصول مرتبط با نیت، عدالت، وفای به عهد، رعایت حقوق انسان‌ها، کنترل رفتار در مواجهه با دشمن و مسئولیت اخلاقی رزمنده ارائه می‌کنند که می‌تواند مبنایی برای تبیین اخلاق نظامی در چارچوب اسلامی فراهم آورد (6). در این رویکرد، رفتار اخلاقی صرفاً از بیرون و به‌واسطه الزام سازمانی تنظیم نمی‌شود، بلکه از خودکنترلی، تقوا، احساس مسئولیت در پیشگاه خداوند و پیوند میان فضیلت فردی و وظیفه اجتماعی سرچشمه می‌گیرد. این ویژگی، اخلاق اسلامی را برای مطالعه سازمان‌های نظامی جمهوری اسلامی ایران اهمیت ویژه‌ای می‌بخشد؛ زیرا نیروهای مسلح در این ساختار، علاوه بر وظایف کلاسیک دفاعی و امنیتی، دارای هویت ارزشی و ایدئولوژیک‌اند و اخلاق حرفه‌ای آنان باید بتواند الزامات تخصصی حرفه نظامی را با مبانی اعتقادی و فرهنگی جامعه ایرانی–اسلامی پیوند دهد.

در سال‌های اخیر، تلاش‌هایی برای ارائه الگوها و منشورهای بومی اخلاق حرفه‌ای در ایران صورت گرفته است. طراحی الگوی اخلاق حرفه‌ای ایرانی–اسلامی نشان داده است که اخلاق حرفه‌ای پدیده‌ای چندلایه است و نمی‌توان آن را تنها از منظر رفتار فردی کارکنان تحلیل کرد، بلکه مجموعه‌ای از شرایط، ارزش‌ها، سازوکارهای سازمانی و پیامدهای اخلاقی در شکل‌گیری آن نقش دارند (7). در حوزه نظامی نیز استفاده از منابع فرهنگی و ادبی ایرانی برای تدوین منشور اخلاق حرفه‌ای نشان داده است که مؤلفه‌های اعتقادی، اخلاق میان‌فردی، ارزش‌های حرفه‌ای، رفتارهای اخلاقی و اصول مرتبط با نبرد قابلیت سازمان‌دهی در قالب یک چارچوب بومی را دارند (8). افزون بر این، تلاش برای عملیاتی کردن اخلاق اسلامی در سازمان‌های نظامی نشان داده است که انتقال اخلاق از سطح مبانی نظری به سطح رفتار سازمانی مستلزم مجموعه‌ای از فرایندها مانند فرهنگ‌سازی، آموزش، الگوسازی، نظارت و ایجاد

بسترهای سازمانی پشتیبان است (9). این یافته‌ها نشان می‌دهند که مسئله اصلی دیگر صرفاً «چه ارزش‌هایی مطلوب‌اند» نیست، بلکه باید روشن شود این ارزش‌ها چگونه در شخصیت نیروها، عملکرد فرماندهان، نظام‌های ارزیابی و مناسبات درون و برون‌سازمانی نهادینه می‌شوند.

یکی از ظرفیت‌های مهم برای صورت‌بندی الگویی بومی از اخلاق حرفه‌ای نظامی در ایران، مطالعه مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی است. مفهوم مکتب شهید سلیمانی به مجموعه‌ای از باورها، فضایل، شیوه‌های فرماندهی، رفتارهای حرفه‌ای و الگوهای ارتباطی اشاره دارد که در تجربه طولانی نظامی و مدیریتی وی ظهور یافته و در گفتمان علمی و فرهنگی سال‌های اخیر به‌عنوان الگویی برای مدیریت جهادی، فرماندهی اخلاق‌محور و کنش ارزشی مطرح شده است. مطالعه ابعاد فرماندهی شهید سلیمانی نشان داده است که الگوی فرماندهی وی از ترکیب ابعاد معنوی، فردی، فرماندهی، نظامی و نفوذ اجتماعی شکل گرفته و به همین دلیل نمی‌توان آن را صرفاً به تکنیک‌های مدیریت عملیات یا سبک رسمی فرماندهی محدود کرد (10). در این چارچوب، فرماندهی نه فقط فرایند اعمال اقتدار سازمانی، بلکه نوعی کنش اخلاقی است که مشروعیت آن از هم‌خوانی رفتار شخصی فرمانده، مسئولیت‌پذیری، حضور عملی در کنار نیروها و تعهد به ارزش‌های مشترک حاصل می‌شود.

مطالعات مربوط به ارتباطات فرماندهی شهید سلیمانی نیز این ویژگی را تأیید کرده‌اند. تحلیل روابط میان‌فردی در سلسله‌مراتب فرماندهی وی نشان می‌دهد که شیوه ارتباط با نیروها صرفاً رسمی و مبتنی بر فاصله سازمانی نبوده، بلکه متناسب با موقعیت، جایگاه افراد و ضرورت‌های فرماندهی، طیفی از ارتباط رسمی تا تعامل صمیمانه، عاطفی و اعتمادمحور را در بر می‌گرفته است (11). این امر برای اخلاق حرفه‌ای نظامی اهمیت زیادی دارد؛ زیرا بخش مهمی از تجربه اخلاقی نیروها نه از طریق اسناد رسمی، بلکه از طریق نحوه رفتار فرمانده، کیفیت ارتباط، عدالت ادراک‌شده، احترام و اعتماد در مناسبات روزمره شکل می‌گیرد. از این منظر، فرمانده می‌تواند مهم‌ترین عامل تبدیل ارزش‌های اخلاقی از مفاهیم انتزاعی به الگوهای قابل مشاهده و تقلید در سازمان باشد.

تحلیل شایستگی‌های مدیران جهادی با تمرکز بر شخصیت شهید سلیمانی نیز نشان داده است که مدیریت جهادی به مجموعه‌ای از قابلیت‌های صرفاً فنی محدود نمی‌شود و مؤلفه‌هایی مانند تعهد ارزشی، روحیه خدمت، مسئولیت‌پذیری، شجاعت، توان بسیج نیروها و جهت‌گیری تمدنی در آن نقش اساسی دارند (12). همین نکته در مطالعات مربوط به رهبری شهید سلیمانی نیز مشاهده می‌شود؛ به‌گونه‌ای که الگوی رهبری وی با انگیزش درونی، آرمان‌گرایی، پیوند عاطفی و ارزشی با نیروها و توان تبدیل یک سبک فرماندهی به الگویی فراگیرتر برای شکل‌گیری «مکتب» مرتبط دانسته شده است (13). این مجموعه یافته‌ها نشان می‌دهد که مطالعه مکتب سلیمانی می‌تواند برای فهم رابطه میان اخلاق فردی، فرماندهی، سازمان و مأموریت راهبردی ظرفیت نظری قابل‌توجهی فراهم کند.

در کنار ابعاد مدیریتی و فرماندهی، مطالعات بر وجوه اخلاقی و تربیتی این مکتب نیز تأکید کرده‌اند. شناسایی و طبقه‌بندی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در آموزه‌های مکتب سلیمانی نشان داده است که این آموزه‌ها شامل طیفی از اخلاق فردی، وظیفه‌گرایی

حرفه‌ای، رعایت حقوق و عدالت است و از این رو قابلیت تبدیل شدن به چارچوبی برای بررسی اخلاق حرفه‌ای نیروهای مسلح را دارد (14). همچنین، تحلیل مؤلفه‌های اخلاق حکمرانی در مکتب شهید سلیمانی بر عناصری مانند ارزش‌گرایی، تواضع، ساده‌زیستی، مردم‌باوری و مبارزه با فساد تأکید کرده است (15). این ویژگی‌ها نشان می‌دهد که دامنه اخلاق در این مکتب از رفتار شخصی فرمانده فراتر رفته و به شیوه اعمال قدرت، نحوه رابطه با مردم، استفاده از منابع عمومی، عدالت در تصمیم‌گیری و مسئولیت‌پذیری در حوزه عمومی گسترش می‌یابد.

از سوی دیگر، بررسی مؤلفه‌های حماسی در سیره شهید سلیمانی و پیامدهای تربیتی آن نشان داده است که عناصری مانند ایثار، وحدت‌گرایی، مقاومت، ظلم‌ستیزی و آرمان‌خواهی می‌توانند کارکردهایی فراتر از عرصه نظامی داشته باشند و در تقویت عزت نفس، سرمایه اجتماعی و جهت‌گیری تربیتی نسل جوان نقش ایفا کنند (16). این بعد تربیتی، اهمیت مکتب سلیمانی را برای طراحی الگوی اخلاق حرفه‌ای نیروهای مسلح افزایش می‌دهد؛ زیرا نظام اخلاق حرفه‌ای زمانی پایدار است که بتواند ارزش‌ها را از نسلی به نسل دیگر منتقل کند و آن‌ها را به بخشی از هویت حرفه‌ای نیروها تبدیل سازد. با توجه به تغییر نسلی در نیروهای مسلح و ورود افرادی که تجربه مستقیم بسیاری از رویدادهای تاریخی و میدان‌های شکل‌دهنده فرهنگ جهادی را ندارند، تبدیل تجربه زیسته فرماندهان و پیشکسوتان به چارچوب‌های قابل آموزش و انتقال، ضرورتی راهبردی است.

با این حال، مرور مطالعات موجود نشان می‌دهد که هر یک از پژوهش‌های انجام‌شده بیشتر بر بخشی خاص از پدیده تمرکز داشته‌اند. برخی مطالعات بر فرماندهی و سبک ارتباطی (10, 11)، برخی بر شایستگی‌های مدیریت جهادی و رهبری (12, 13)، برخی بر اخلاق حکمرانی یا مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مکتب سلیمانی (14, 15) و برخی بر آثار تربیتی و فرهنگی این سیره تمرکز کرده‌اند (16). در سطح گسترده‌تر نیز مطالعات اخلاق نظامی بر منشورهای اخلاقی (8)، آموزش حرفه‌ای (3)، اجرای قواعد اخلاقی (4)، حمایت سازمانی از تصمیم‌گیری اخلاقی (5) و پاسخ‌گویی اخلاق نظامی به پیچیدگی جنگ معاصر (2) متمرکز بوده‌اند. بنابراین، هنوز نیاز به الگویی احساس می‌شود که بتواند این ابعاد پراکنده را در ساختاری یکپارچه و متناسب با بافت فرهنگی و سازمانی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران به یکدیگر مرتبط سازد.

خلأ مهم دیگر آن است که بخش قابل‌توجهی از مطالعات پیشین با تحلیل اسناد، منابع مکتوب یا استخراج مفهومی آموزه‌ها انجام شده‌اند و تجربه زیسته افرادی که در سطوح مختلف سیاست‌گذاری، فرماندهی، آموزش و ارزیابی اخلاقی نیروهای مسلح فعالیت داشته‌اند، کمتر به‌صورت مستقیم مبنای الگوسازی قرار گرفته است. در حالی‌که اخلاق حرفه‌ای، به‌ویژه در سازمان‌های نظامی، پدیده‌ای عمیقاً زمینه‌مند و تجربه‌محور است و بسیاری از ابعاد آن تنها در مواجهه با موقعیت‌های واقعی فرماندهی، تعارض‌های اخلاقی، روابط سلسله‌مراتبی و الزامات مأموریتی آشکار می‌شود. رویکردهای کلی‌تر اخلاق حرفه‌ای نیز تأکید دارند که ساختارها، سیاست‌ها و شرایط نهادی می‌توانند رفتار اخلاقی را تسهیل یا تضعیف کنند و بنابراین مطالعه اخلاق بدون توجه به تجربه کنشگران و محیط سازمانی، تصویر ناقصی از آن ارائه می‌دهد (1). بر همین اساس، استفاده از رویکرد پدیدارشناختی می‌تواند امکان دسترسی به معانی نهفته در

تجربه خبرگان و کشف نحوه ادراک آنان از ارتباط میان فضایل فردی، رفتار فرماندهی، فرهنگ سازمانی، مسئولیت اجتماعی و مأموریت‌های راهبردی را فراهم سازد.

از منظر کاربردی نیز طراحی چنین الگویی می‌تواند پاسخ‌گوی چند نیاز هم‌زمان باشد: فراهم کردن مبنایی برای بازنگری محتوای آموزش‌های اخلاقی، تعیین شایستگی‌های اخلاقی فرماندهان، طراحی نظام‌های ارزیابی و انتصاب حساس به اخلاق، تقویت سازوکارهای بازخورد و نظارت، و کاهش فاصله میان ارزش‌های اعلام‌شده و رفتار واقعی در سازمان. مطالعات مرتبط با عملیاتی‌سازی اخلاق اسلامی تصریح دارند که اخلاق زمانی در سازمان پایدار می‌شود که آموزش، فرهنگ‌سازی، الگوسازی و نظارت به‌صورت هماهنگ عمل کنند (9)؛ در عین حال، یافته‌های مربوط به ابزارهای تأمل ارزش‌محور نشان می‌دهد که کیفیت فرهنگ اخلاقی وابسته به ایجاد ظرفیت‌های مستمر برای گفت‌وگو، یادگیری و بازاندیشی اخلاقی است (5). بنابراین، الگوی مطلوب اخلاق حرفه‌ای برای نیروهای مسلح باید نه‌تنها «محتوای اخلاق» بلکه «سازوکار تداوم اخلاق» را نیز در بر گیرد و رابطه میان تحول فردی، رفتار فرماندهان، ساختارهای سازمانی و نتایج اجتماعی و راهبردی را روشن سازد.

در مجموع، پیوند میان مبانی اخلاق اسلامی، نیازهای حرفه نظامی، ویژگی‌های خاص نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران و ظرفیت تربیتی و مدیریتی مکتب شهید سلیمانی، زمینه‌ای متمایز برای بازتعریف اخلاق حرفه‌ای نظامی فراهم می‌سازد. شواهد موجود نشان می‌دهند که الگوهای اخلاق حرفه‌ای زمانی از قابلیت اجرایی بیشتری برخوردار خواهند بود که از یک‌سو ریشه در فرهنگ و نظام ارزشی سازمان داشته باشند و از سوی دیگر، بتوانند پیچیدگی مأموریت‌های معاصر، نقش محوری فرماندهان، ضرورت اعتماد عمومی و نیاز به سازوکارهای نهادینه‌سازی را پوشش دهند (6-8). همچنین، ویژگی‌های شناسایی‌شده در مکتب سلیمانی، از معنویت و خودسازی تا فرماندهی خدمتگزار، مردم‌داری، عدالت، مقاومت و مسئولیت اجتماعی، این ظرفیت را دارد که در قالب یک ساختار چندسطحی برای اخلاق حرفه‌ای نیروهای مسلح بازسازی شود (14, 15). با این حال، دستیابی به چنین الگویی مستلزم استخراج مستقیم معانی از تجربه خبرگانی است که اخلاق حرفه‌ای را در سطوح مختلف نظامی، سازمانی و تربیتی تجربه و مشاهده کرده‌اند؛ ازاین‌رو، هدف پژوهش حاضر شناسایی ابعاد و تبیین الگوی مطلوب اخلاق حرفه‌ای نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران بر پایه تجربه زیسته خبرگان از مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی است.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، توسعه‌ای–کاربردی و از نظر رویکرد، کیفی با روش پدیدارشناسی توصیفی است که به مطالعه تجربه زیسته انسان‌ها از یک پدیده و کشف ساختار ذاتی آن می‌پردازد. مشارکت‌کنندگان پژوهش، خبرگان نظامی و دانشگاهی آگاه به موضوع اخلاق حرفه‌ای نیروهای مسلح و مکتب شهید سلیمانی بودند که در سه سطح سیاست‌گذاری راهبردی (ستاد کل نیروهای مسلح، وزارت دفاع و فرماندهی انتظامی)، فرماندهی اجرایی (رده‌های استانی و منطقه‌ای ارتش و سپاه) و تولید دانش (دانشگاه‌های

نظامی و انتظامی) فعالیت داشتند. معیارهای ورود عبارت بودند از دست‌کم ۱۵ سال سابقه خدمت یا تدریس، تحصیلات کارشناسی ارشد یا بالاتر، تجربه مستقیم در فرماندهی، تربیت یا ارزیابی اخلاقی نیروها، آشنایی عمیق با سیره شهید سلیمانی و تمایل به مشارکت. نمونه‌گیری به روش هدفمند آغاز و با روش گلوله‌برفی و راهبرد حداکثر تنوع ادامه یافت و گردآوری داده‌ها تا دستیابی به اشباع ادامه پیدا کرد که با ۱۵ مصاحبه حاصل شد. ابزار گردآوری داده‌ها، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با پنج سؤال اصلی درباره ابعاد فردی–معنوی، ابعاد فرماندهی–سازمانی، ابعاد اجتماعی و برون‌سازمانی، ساختار الگوی مطلوب و سازوکارهای اعتباریابی و نهادینه‌سازی اخلاق حرفه‌ای بود که بر پایه مبانی نظری طراحی و پس از داوری متخصصان و یک مصاحبه آزمایشی نهایی شد. مصاحبه‌ها به‌صورت حضوری انجام و پس از کسب رضایت آگاهانه، ثبت و کلمه‌به‌کلمه پیاده‌سازی شد.

داده‌ها با روش تحلیل مضمون پدیدارشناختی تحلیل شد که تلفیقی از مراحل هفت‌گانه کلایزی و الگوی شبکه مضامین است. در مرحله نخست، متن کامل ۷۵ پاسخ (۱۵ مشارکت‌کننده در ۵ سؤال) چندین بار خوانده شد و پیش‌فرض‌های پژوهشگر از طریق اپوخه و یادداشت بازتابی تعلیق گردید. در مرحله دوم، عبارات معنادار مرتبط با تجربه اخلاق حرفه‌ای استخراج و در مرحله سوم، برای هر عبارت معنایی صورت‌بندی شد. در مرحله چهارم، معانی مشابه در مضامین پایه ادغام و مضامین پایه در مضامین سازمان‌دهنده و فراگیر سامان یافتند. در مرحله پنجم، توصیف جامع پدیده تدوین و در مرحله ششم، ساختار بنیادین آن در قالب الگوی مطلوب استخراج شد. در مرحله هفتم، یافته‌ها برای بازبینی به مشارکت‌کنندگان ارائه و تأیید شد. برای مدیریت و سازمان‌دهی داده‌ها از نرم‌افزار MAXQDA استفاده شد. اعتمادپذیری یافته‌ها بر اساس معیارهای لینکلن و گوبا تأمین شد: باورپذیری از طریق درگیری طولانی با داده‌ها، بازبینی مشارکت‌کنندگان و بازبینی همتایان؛ انتقال‌پذیری از طریق توصیف غنی مشارکت‌کنندگان و نمونه‌گیری با حداکثر تنوع؛ اطمینان‌پذیری از طریق مستندسازی کامل مراحل تحلیل؛ و تأییدپذیری از طریق اپوخه و ارائه شواهد متنی برای هر مضمون. همچنین برای بررسی روند اشباع، تعداد مضامین پایه جدید در هر مصاحبه محاسبه شد.

یافته‌ها

یافته‌های پژوهش در دو بخش توصیفی و تحلیلی ارائه می‌شود. در بخش توصیفی، ویژگی‌های مشارکت‌کنندگان و در بخش تحلیلی، نتایج تحلیل مضمون پدیدارشناختی شامل عبارات معنادار، مضامین پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر، فراوانی مضامین و ساختار الگوی مطلوب گزارش می‌شود.

پیش از ورود به تحلیل داده‌های مصاحبه، شناخت ویژگی‌های مشارکت‌کنندگان برای ارزیابی انتقال‌پذیری یافته‌ها ضروری است. مشارکت‌کنندگان این پژوهش با معیارهای ورود مشخص و با راهبرد حداکثر تنوع انتخاب شده‌اند تا دیدگاه‌های سطوح مختلف سیاست‌گذاری، فرماندهی و دانشگاهی را بازنمایی کنند. در جدول (۱) ویژگی‌های

جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان بر حسب جنسیت، تحصیلات، سطح سازمانی و حوزه فعالیت گزارش شده است. با توجه به ملاحظات حفاظتی، سن دقیق مشارکت‌کنندگان ثبت نشد و همه آنان دارای دست‌کم ۱۵ سال سابقه خدمت بودند.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان

متغیر	طبقه	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۴	۹۳.۳۳
	زن	۱	۶.۶۷
تحصیلات	دکتری	۱۰	۶۶.۶۷
	کارشناسی ارشد	۵	۳۳.۳۳
سطح سازمانی	کشوری و ستادی	۶	۴۰.۰۰
	استانی و منطقه‌ای	۵	۳۳.۳۳
	دانشگاهی و آموزش عالی نظامی	۴	۲۶.۶۷
حوزه فعالیت	سیاست‌گذاری و صیانت	۶	۴۰.۰۰
	فرماندهی عملیاتی	۵	۳۳.۳۳
	آموزش و پژوهش	۴	۲۶.۶۷
کل		۱۵	۱۰۰

در جدول (۱) نشان داده شده است که از ۱۵ مشارکت‌کننده، ۱۴ نفر (۹۳.۳۳ درصد) مرد و ۱ نفر (۶.۶۷ درصد) زن بوده‌اند که با ترکیب جنسیتی رده‌های فرماندهی و ستادی نیروهای مسلح تناسب دارد. از نظر تحصیلات، ۱۰ نفر (۶۶.۶۷ درصد) دارای مدرک دکتری در رشته‌هایی مانند مدیریت راهبردی، علوم تربیتی، مدیریت رفتار سازمانی، فقه و حقوق، جامعه‌شناسی و مطالعات امنیت ملی و ۵ نفر (۳۳.۳۳ درصد) دارای کارشناسی ارشد در رشته‌هایی مانند مدیریت امور دفاعی، علوم نظامی، مدیریت دولتی و مدیریت بحران بوده‌اند. از نظر سطح سازمانی، ۶ نفر در رده‌های کشوری و ستادی، ۵ نفر در رده‌های استانی و منطقه‌ای و ۴ نفر در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی نظامی فعالیت داشته‌اند. این ترکیب نشان می‌دهد که داده‌ها از آمیزه‌ای متوازن از دیدگاه‌های راهبردی، میدانی-عملیاتی و علمی-تربیتی به دست آمده‌اند. حضور مسئولانی از معاونت تربیت و آموزش، دفتر مطالعات عقیدتی سیاسی، معاونت منابع انسانی و اداره صیانت، داده‌هایی درباره خط‌مشی‌های کلان اخلاقی فراهم کرده و فرماندهان رده‌های استانی، تجربه‌های میدانی و چالش‌های رفتاری واقعی را وارد داده‌ها نموده‌اند. اعضای هیئت علمی نیز چشم‌انداز تربیتی و نظری را تأمین کرده‌اند. این تنوع، به باورپذیری و انتقال‌پذیری یافته‌ها کمک شایانی می‌کند.

برای رعایت محرمانگی، به هر مشارکت‌کننده یک کد اختصاص یافت و همه نقل‌قول‌ها با این کدها گزارش می‌شوند. شناخت جایگاه سازمانی و تخصص هر مشارکت‌کننده، به فهم بهتر زمینه دیدگاه‌های او و تفسیر دقیق‌تر مضامین کمک می‌کند. همچنین این اطلاعات نشان می‌دهد که هر یک از مشارکت‌کنندگان از چه زاویه‌ای، سیاست‌گذاری، فرماندهی یا

آموزشی، با پدیده اخلاق حرفه‌ای نیروهای مسلح و مکتب شهید سلیمانی مواجه بوده است. در جدول (۲) کدها و مشخصات مصاحبه‌شوندگان ارائه شده است.

جدول ۲. کدها و مشخصات مصاحبه‌شوندگان

کد	سمت سازمانی	تحصیلات	سطح
۰۱	معاونت تربیت و آموزش ستاد کل نیروهای مسلح	دکتری مدیریت راهبردی	کشوری
۰۲	فرمانده ارشد نظامی در قرارگاه منطقه‌ای جنوب و جنوب غرب	کارشناسی ارشد مدیریت امور دفاعی	استانی/منطقه‌ای
۰۳	استاد دانشگاه جامع امام حسین (ع) و پژوهشگر مکتب مقاومت	دکتری علوم تربیتی	دانشگاهی
۰۴	مدیرکل دفتر مطالعات و پژوهش‌های عقیدتی سیاسی ستاد کل	دکتری مدیریت رفتار سازمانی	کشوری
۰۵	مسئول سازمان عقیدتی سیاسی ارتش در قرارگاه منطقه‌ای	دکتری فقه و مبانی حقوق اسلامی	استانی/منطقه‌ای
۰۶	فرمانده سپاه انصارالحسین (ع) در سطح استان	کارشناسی ارشد علوم نظامی	استانی/منطقه‌ای
۰۷	معاون منابع انسانی و توسعه سرمایه انسانی فراجا در ستاد کل	دکتری مدیریت منابع انسانی	کشوری
۰۸	رئیس اداره صیانت و بازرسی عقیدتی سیاسی وزارت دفاع	کارشناسی ارشد مدیریت دولتی	کشوری
۰۹	دانشیار دانشگاه علوم انتظامی امین و صاحب‌نظر اخلاق کاربردی	دکتری علوم تربیتی (برنامه‌ریزی درسی)	دانشگاهی
۱۰	مشاور فرماندهی کل در امور تربیت فرماندهان جوان و کادرسازی	دکتری مدیریت راهبردی دفاعی	کشوری
۱۱	فرمانده منطقه پدافند هوایی در سطح استانی و منطقه‌ای	کارشناسی ارشد مدیریت بحران	استانی/منطقه‌ای
۱۲	معاون فرهنگی و اجتماعی رده استانی سپاه پاسداران	دکتری جامعه‌شناسی فرهنگی	استانی/منطقه‌ای
۱۳	رئیس دانشکده فرماندهی و ستاد (دافوس)	دکتری مطالعات امنیت ملی	دانشگاهی
۱۴	مدیر امور فرهنگی و صیانت از سرمایه‌های معنوی رده کشوری	کارشناسی ارشد علوم ارتباطات اجتماعی	کشوری
۱۵	عضو هیئت علمی دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری	دکتری مدیریت آموزشی	دانشگاهی

در جدول (۲) نشان داده شده است که مشارکت‌کنندگان از طیف گسترده‌ای از جایگاه‌های سازمانی در نیروهای مسلح انتخاب شده‌اند. کدهای ۰۱، ۰۴، ۰۷، ۰۸، ۱۰ و ۱۴ در رده‌های کشوری و ستادی، از جمله معاونت تربیت و آموزش ستاد کل، دفتر مطالعات عقیدتی سیاسی، معاونت منابع انسانی فراجا، اداره صیانت وزارت دفاع و مشاوره فرماندهی کل در امور کادرسازی فعالیت دارند و دیدگاه‌های آنان، بعد سیاست‌گذاری و نظارتی اخلاق حرفه‌ای را بازنمایی می‌کند. کدهای ۰۲، ۰۵، ۰۶، ۱۱ و ۱۲ فرماندهان و مسئولان رده‌های استانی و منطقه‌ای هستند که تجربه مستقیم فرماندهی و مواجهه با چالش‌های رفتاری نیروها را دارند. کدهای ۰۳، ۰۹، ۱۳ و ۱۵ نیز اعضای هیئت علمی و مدیران دانشگاه‌های نظامی هستند که اخلاق حرفه‌ای را از منظر تربیتی و پژوهشی می‌نگرند. این تنوع جایگاه‌ها، امکان مثلث‌سازی دیدگاه‌ها را فراهم کرده و مانع از آن شده است که الگوی حاصل، صرفاً بازتاب نگاه یک قشر یا سازمان خاص باشد. همچنین تحصیلات بالا و سابقه طولانی مشارکت‌کنندگان، غنای اطلاعاتی داده‌ها را تضمین کرده است.

در مراحل دوم و سوم روش کلایزی، عبارات معنادار مرتبط با تجربه اخلاق حرفه‌ای از متن پاسخ‌ها استخراج و برای هر یک، معنایی صورت‌بندی شد. در مجموع، ۱۹۹ واحد معنایی کدگذاری شد. این مرحله، پل میان متن خام مصاحبه‌ها و مضامین انتزاعی‌تر است و نشان می‌دهد که مضامین چگونه از دل تجربه مشارکت‌کنندگان برخاسته‌اند. در

جدول (۳) نمونه‌هایی از عبارات معنادار و معانی فرمول‌بندی‌شده مربوط به سؤالات اول و دوم (ابعاد فردی-معنوی و فرماندهی-سازمانی) ارائه شده است.

جدول ۳. نمونه عبارات معنادار و معانی فرمول‌بندی‌شده (ابعاد فردی-معنوی و فرماندهی)

کد	عبارت معنادار (گزیده)	معنای فرمول‌بندی‌شده	مضمون پایه
۰۱	«اقتدار رزمی اگر از طهارت درون تهی شود، به تکبر سازمانی منجر می‌گردد»	پیوند اقتدار حرفه‌ای با پاکی باطن	تقوای باطنی و پرهیز از حرام
۰۲	«جان‌برکف است اما هرگز بدون تدبیر اقدام نمی‌کند»	هم‌نشینی شجاعت و عقلانیت در کنش رزمی	شجاعت توأم با تعقل و پرهیز از هیجان
۰۳	«حاج قاسم منیت فردی را در تشکیلات ذوب کرد»	نفی خودمحوری به‌عنوان شرط اخلاق جمعی	تواضع در برابر همرزمان و نفی منیت
۰۵	«رزم و پیکار صرفاً برای رضای معبود باشد نه برای نام‌آوری»	قصد قربت به‌عنوان انگیزه بنیادین خدمت	خلوص نیت و قصد قربت در خدمت
۰۷	«یک افسر در گزارش وضعیت آمادگی یگان، آمار واقعی را بدون تحریف ارائه دهد»	صداقت آماری جزء جدایی‌ناپذیر اخلاق حرفه‌ای	صداقت در گزارش‌های عملیاتی و آماری
۰۸	«حاج قاسم هرگز اجازه نداد پیوندهای خانوادگی در مأموریت‌های شغلی دخالت داده شود»	مرزبندی منافع شخصی و سازمانی	پرهیز از تعارض منافع و رابطه‌بازی
۱۰	«شجاعت اخلاقی یعنی پذیرش شجاعانه خطا و تلاش برای جبران آن بدون فرافکنی»	مسئولیت‌پذیری در قبال خطا	شجاعت اخلاقی در پذیرش خطا
۱۴	«تفکیک دقیق میان گذشت فردی و صلابت در اصول»	حلم شخصی همراه با قاطعیت اصولی	مهار خشم، حلم و سعه‌صدر
۰۱	«فرماندهی از جلو و الگودهی عملیاتی»	مشروعیت اخلاقی فرمانده از حضور در خط مقدم	فرماندهی از جلو و حضور در خط مقدم
۰۲	«پیروزی را به بهای جان رزمندگان طلب نمی‌کرد»	ارزش ذاتی حیات نیروها در تصمیم فرماندهی	اولویت حفظ جان نیروها
۰۳	«اقناع فکری نیروها پیش از ابلاغ مأموریت، مشورت با صاحب‌نظران»	رهبری مشارکتی و اقناعی	مشورت و هم‌اندیشی در تصمیم‌سازی
۰۴	«ترفیعات را بر پایه تقوا، مهارت و شجاعت بنا می‌نهاد»	شایستگی به‌عنوان ملاک ارتقا	شایسته‌سالاری در انتصاب و ترفیع

در جدول (۳) نشان داده شده است که در تجربه مشارکت‌کنندگان، اخلاق فردی پیش از هر چیز امری درونی و مبتنی بر طهارت باطن، خلوص نیت و نظارت درونی است. کد ۰۱ تصریح کرده که اقتدار رزمی اگر از طهارت درون تهی شود، به تکبر سازمانی منجر می‌گردد و کد ۰۵ انگیزه بنیادین خدمت را رضای معبود و نه نام‌آوری دانسته است. نکته برجسته آن است که فضایل فردی در تجربه خبرگان همواره با قیدی همراه است که آن را از صورت افراطی‌اش متمایز می‌سازد: شجاعت با تدبیر (کد ۰۲)، حلم شخصی با صلابت در اصول (کد ۱۴) و صداقت حتی در گزارش آماری (کد ۰۷). در بعد فرماندهی، معانی استخراج‌شده بر مشروعیت اخلاقی فرمانده تمرکز دارند؛ مشروعیتی که نه از جایگاه رسمی، بلکه از حضور در خط مقدم (کد ۰۱)، اولویت دادن به جان نیروها بر پیروزی (کد ۰۲)، شایسته‌سالاری در ترفیعات (کد ۰۴)،

احترام به حریم پرسنل (کد ۰۵)، ارزیابی پرورشی (کد ۰۷)، انصاف در انضباط (کد ۰۸) و حذف فاصله‌های تصنعی (کد ۱۲) برمی‌خیزد. این معانی نشان می‌دهند که خبرگان، اخلاق فرماندهی را امتداد سازمانی فضایل فردی می‌دانند.

ادامه تحلیل عبارات معنادار به سؤالات سوم تا پنجم مربوط است که به ابعاد اجتماعی و برون‌سازمانی، ساختار الگو و سازوکارهای نهادینه‌سازی اخلاق حرفه‌ای می‌پردازند. این سؤالات، دامنه اخلاق حرفه‌ای را از درون سازمان به جامعه و صحنه راهبردی گسترش داده و پرسش از روابط میان ابعاد و چگونگی پایداری آن‌ها را مطرح می‌کنند. در جدول (۴) نمونه‌هایی از عبارات معنادار و معانی فرمول‌بندی‌شده این سؤالات ارائه شده است.

جدول ۴. نمونه عبارات معنادار و معانی فرمول‌بندی‌شده (ابعاد اجتماعی، ساختار و نهادینه‌سازی)

کد	عبارت معنادار (گزیده)	معنای فرمول‌بندی‌شده	مضمون پایه
۰۱	«خدمت بی‌منت و فراجناحی به مردم»	خدمت عمومی فارغ از گرایش‌ها	خدمت بی‌منت و فراجناحی به مردم
۰۲	«برای صیانت از مسیحیان و ایزدی‌ها همان‌گونه شتافت که برای دفاع از هم‌کیشان»	دفاع از مظلوم فارغ از هویت مذهبی	دفاع از مظلومان فارغ از مذهب و قومیت
۰۳	«برخورد محترمانه در ایست‌های بازرسی و مبادی کنترل»	تکریم شهروند در نقاط تماس امنیتی	رعایت حقوق و حریم خصوصی شهروندان
۰۴	«توان دفاعی هیچ‌گاه خرج رقابت‌های سیاسی نگردد»	بی‌طرفی سیاسی نیروهای مسلح	دوری از منازعات حزبی و جناحی
۰۵	«نامه عذرخواهی تاریخی حاج قاسم به صاحب خانه‌ای در سوریه»	حرمت حق‌الناس حتی در شرایط اضطرار	احترام به حق‌الناس و اموال مردم
۱۱	«تزریق امیدواری و دوری از هراس‌افکنی در افکار عمومی»	حضور آرامش‌بخش نظامی در جامعه	آرامش‌بخشی و پرهیز از هراس‌افکنی
۱۳	«دیپلماسی میدانی عزت‌مدارانه توأم با وفاداری به عهد»	وفاداری به تعهدات در تعاملات منطقه‌ای	وفای به عهد و دیپلماسی عزت‌مدار
۱۴	«پرهیز از دوقطبی‌سازی‌های اجتماعی»	نقش وحدت‌بخش نیروهای مسلح	وحدت‌آفرینی و پرهیز از دوقطبی‌سازی
۰۱	«طهارت فردی بنیان سلامت تشکیلات است و کارآمدی سازمانی امنیت ملی پایدار را تضمین می‌نماید»	پیوند علّی و پیش‌رونده سطوح اخلاق	ساختار چندسطحی و پیش‌رونده الگو
۰۲	«اگر معنویت نباشد، شجاعت به ماجراجویی نابجا بدل می‌گردد»	هم‌افزایی حلقوی ابعاد	روابط هم‌افزا میان ابعاد
۰۴	«بعد فردی متغیر مستقل و بعد سازمانی متغیر میانجی است»	جایگاه میانجی اخلاق سازمانی	نقش میانجی اخلاق فرماندهی
۰۶	«کنش‌های درست میدانی باورهای درونی را عمیق می‌سازد»	رابطه دوسویه بینش، منش و کنش	حلقه بازخوردی کنش و باور
۱۴	«جهت حرکت این ابعاد از درون به بیرون است»	حرکت درون‌به‌بیرون اخلاق	جهت‌مندی درون‌به‌بیرون الگو
۱۵	«پیش‌ران‌ها، فرآیندها و پیامدها... با مدل‌سازی معادلات ساختاری قابل آزمون»	صورت‌بندی پیش‌ران-فرآیند-پیامد	ساختار پیش‌ران، فرآیند، پیامد

در جدول (۴) نشان داده شده است که در تجربه خبرگان، اخلاق حرفه‌ای نیروهای مسلح در نحوه رفتار با مردم، غیرهم‌کیشان و حتی دشمن آزموده می‌شود. کد ۰۲ به دفاع شهید سلیمانی از مسیحیان و ایزدی‌ها همانند هم‌کیشان اشاره کرده و کد ۰۵ نامه عذرخواهی ایشان از صاحب خانه‌ای در سوریه را نماد حرمت حق‌الناس دانسته است. بی‌طرفی سیاسی (کد ۰۴)، نقش وحدت‌بخش (کد ۱۴) و حضور آرامش‌بخش در جامعه (کد ۱۱) نیز از ارکان این بعد است. پاسخ‌های سؤال چهارم، بیش از معرفی مؤلفه جدید، به ساختار الگو پرداخته‌اند: کد ۰۱ از پیوند علّی و پیش‌رونده سطوح، کد ۰۴ از نقش میانجی بعد سازمانی، کد ۰۶ از رابطه دوسویه کنش و باور، کد ۱۴ از حرکت درون‌به‌بیرون و کد ۱۵ از منطق پیش‌ران،

فرایند و پیامد سخن گفته‌اند. در سؤال پنجم نیز اعتبار الگو در رفتار واقعی، اعتماد متقابل و درونی شدن نظارت جست‌وجو شده و نهادینه‌سازی آن مستلزم بازخوانی جمعی پس از مأموریت (کد ۰۱)، رویکرد تربیتی به خطا (کد ۰۴)، ارزیابی چندمنبعی (کد ۰۷)، گزارش‌دهی امن (کد ۰۸)، سناریوهای دوراهی اخلاقی (کد ۰۹) و بیداری پاسدار درونی (کد ۱۴) دانسته شده است.

در مرحله چهارم روش کلایزی، معانی فرمول‌بندی‌شده بر اساس شباهت محتوایی در ۸۶ مضمون پایه ادغام و مضامین پایه هم‌خانواده در ۱۲ مضمون سازمان‌دهنده و ۵ مضمون فراگیر سامان یافتند. ثبت کدهای مشارکت‌کنندگانی که هر مضمون پایه را بیان کرده‌اند، امکان ردیابی مضامین تا داده‌های خام را فراهم و اطمینان‌پذیری یافته‌ها را تقویت می‌کند. در جدول (۵) شبکه مضامین مربوط به دو مضمون فراگیر نخست، یعنی بنیان‌های فردی-معنوی و اخلاق فرماندهی و سازمانی، ارائه شده است.

جدول ۵. شبکه مضامین بنیان‌های فردی-معنوی و اخلاق فرماندهی و سازمانی

مضمون فراگیر	مضمون سازمان‌دهنده	مضامین پایه	کد مشارکت‌کنندگان
بنیان‌های فردی-معنوی اخلاق حرفه‌ای	اخلاص و تقوای حرفه‌ای	خلوص نیت و قصد قربت در خدمت؛ تقوای باطنی و پرهیز از حرام؛ توکل به خداوند در بزنگاه‌های مأموریتی؛ عبادت، تهجد و انس با معارف الهی؛ احساس حضور در محضر حق و نظارت درونی؛ ولایت‌پذیری معرفتی و قلبی	۰۱، ۰۳، ۰۴، ۰۵، ۰۶، ۰۷، ۰۸، ۰۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵
	خودسازی، تواضع و مهار نفس	تواضع در برابر همرزمان و نفی منیت؛ مهار خشم، حلم و سعه‌صدر؛ صبر و تاب‌آوری معنوی در ناملایمات؛ تعادل روانی و سکینه قلبی؛ پرهیز از غیبت، تهمت و سوءظن؛ حسن‌خلق، ادب و عفت کلام؛ امیدآفرینی و دوری از یأس	۰۲، ۰۳، ۰۴، ۰۶، ۰۸، ۰۹، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵
	صداقت، امانت‌داری و پاک‌دستی	صداقت در گزارش‌های عملیاتی و آماری؛ امانت‌داری در تجهیزات، زمان و اختیارات؛ پاک‌دستی در بیت‌المال و اموال عمومی؛ پرهیز از تعارض منافع و رابطه‌بازی؛ رازداری و حفظ اسرار حرفه‌ای؛ پرهیز از تملق، ریا و دورویی؛ وجدان کاری و مسئولیت‌پذیری درونی	۰۱، ۰۴، ۰۵، ۰۷، ۰۸، ۱۱، ۱۳، ۱۴، ۱۵
	شجاعت عقلانی، ایثار و ساده‌زیستی	شجاعت توأم با تعقل و پرهیز از هیجان؛ شجاعت اخلاقی در پذیرش خطا؛ بصیرت و ثبات قدم در جنگ شناختی؛ ایثار و فداکاری بی‌چشمداشت؛ ساده‌زیستی، زهد و نفی امتیازطلبی؛ گمنامی و پرهیز از شهرت‌طلبی؛ خستگی‌ناپذیری و خلاقیت در کمبودها؛ عزت‌نفس و مناعت طبع	۰۱، ۰۲، ۰۶، ۰۷، ۰۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳
اخلاق فرماندهی و مناسبات سازمانی	فرماندهی الگومحور و خدمتگزار	فرماندهی از جلو و حضور در خط مقدم؛ فرماندهی به‌مثابه خدمت به رزمندگان؛ رابطه پدرانه توأم با اقتدار سازمانی؛ اولویت حفظ جان نیروها؛ نفوذ قلبی به‌جای کنترل مکانیکی؛ رسیدگی به معیشت پرسنل و خانواده‌ها؛ حذف تشریفات و فاصله‌های تصنعی	۰۱، ۰۲، ۰۳، ۰۴، ۰۵، ۰۶، ۰۸، ۱۰، ۱۲، ۱۴
	عدالت سازمانی و شایسته‌سالاری	عدالت توزیعی و رویه‌ای و نفی تبعیض؛ شایسته‌سالاری در انتصاب و ترفیع؛ عدالت انضباطی و توبیخ مصلحانه؛ اجرای بی‌طرفانه مقررات؛ توازن قاطعیت قانونی و رأفت اسلامی؛ صراحت و صداقت با زیردستان و بالادستان؛ ارزیابی عملکرد پرورشی نه مچ‌گیرانه	۰۱، ۰۴، ۰۵، ۰۷، ۰۸، ۱۱، ۱۳، ۱۵
	تکریم کرامت و مشارکت‌جویی	تکریم کرامت انسانی و نفی تحقیر؛ مشورت و هم‌اندیشی در تصمیم‌سازی؛ توانمندسازی و میدان‌دادن به جوانان؛ جانشین‌پروری و کادرسازی مخلصانه؛ ایجاد امنیت روانی و آرامش در یگان؛ حسن‌ظن و پرهیز از تجسس در حریم پرسنل؛ اخوت ایمانی و نشاط یگانی	۰۲، ۰۳، ۰۵، ۰۶، ۰۷، ۰۹، ۱۱، ۱۲، ۱۵

در جدول (۵) نشان داده شده است که مضمون فراگیر «بنیان‌های فردی-معنوی اخلاق حرفه‌ای» گسترده‌ترین بعد شبکه مضامین است و با چهار مضمون سازمان‌دهنده و ۲۸ مضمون پایه، ساحت‌های رابطه با خدا و رابطه با خود را در بر می‌گیرد. مضمون «اخلاص و تقوای حرفه‌ای» شامل خلوص نیت، تقوای باطنی، توکل، عبادت، احساس حضور در محضر حق و ولایت‌پذیری معرفتی است و در پاسخ ۱۴ مشارکت‌کننده حضور دارد. مضمون «خودسازی، تواضع و مهار نفس» به نفی منیت، حلم، صبر و تاب‌آوری، و مضمون «صداقت، امانت‌داری و پاک‌دستی» به صداقت آماری، حفاظت از بیت‌المال، پرهیز از تعارض منافع و رازداری اشاره دارد. مضمون «شجاعت عقلانی، ایثار و ساده‌زیستی» نیز هم‌نشینی شجاعت با تدبیر، شجاعت اخلاقی در پذیرش خطا، بصیرت در جنگ شناختی و فداکاری بی‌چشمداشت را نشان می‌دهد. مضمون فراگیر «اخلاق فرماندهی و مناسبات سازمانی» با سه مضمون سازمان‌دهنده، بر فرماندهی از جلو، اولویت جان نیروها، رابطه پدرانه، عدالت توزیعی و انضباطی، شایسته‌سالاری، تکریم کرامت، مشورت و توانمندسازی جوانان تأکید دارد. وجه مشترک این دو بعد، درونی بودن منبع اخلاق و تبدیل آن به رفتار سازمانی از رهگذر الگو بودن فرمانده است.

سه مضمون فراگیر دیگر، دامنه اخلاق حرفه‌ای را از درون سازمان به جامعه، صحنه راهبردی و سازوکارهای نهادی گسترش می‌دهند. این مضامین نشان می‌دهند که در تجربه خبرگان، اخلاق حرفه‌ای در رفتار با مردم و جهان تجلی می‌یابد و پایداری آن به بستر نهادی وابسته است. در جدول (۶) شبکه مضامین مربوط به اخلاق اجتماعی و مردم‌داری، اخلاق راهبردی و فراملی و سازوکارهای نهادینه‌سازی و پایش اخلاقی ارائه شده است.

جدول ۶. شبکه مضامین اخلاق اجتماعی، راهبردی-فراملی و نهادینه‌سازی

مضمون فراگیر	مضمون سازمان‌دهنده	مضامین پایه	کد مشارکت‌کنندگان
اخلاق اجتماعی و مردم‌داری	مردم‌داری و خدمت بی‌منت	خدمت بی‌منت و فراجناحی به مردم؛ امدادرسانی در بلایا و بحران‌ها؛ محرومیت‌زدایی و عمران مناطق مرزی؛ فروتنی و مهربانی با شهروندان؛ تکریم ارباب‌رجوع و مهارت ارتباطی؛ دستگیری از مستمندان و خانواده‌های آسیب‌دیده؛ آرامش‌بخشی و پرهیز از هراس‌افکنی	۰۱، ۰۲، ۰۳، ۰۶، ۰۷، ۰۹، ۱۱، ۱۲، ۱۴، ۱۵
	حق‌الناس، قانون‌مداری و وحدت‌آفرینی	رعایت حقوق و حریم خصوصی شهروندان؛ احترام به حق‌الناس و اموال مردم؛ دوری از منازعات حزبی و جناحی؛ وحدت‌آفرینی و پرهیز از دوقطبی‌سازی؛ شفافیت و پاسخگویی به مراجع قانونی؛ عدالت در تولید و توزیع امنیت؛ حمایت از توان علمی و تولید ملی	۰۲، ۰۳، ۰۴، ۰۵، ۰۷، ۰۸، ۱۱، ۱۲، ۱۴، ۱۵
اخلاق راهبردی و فراملی	دفاع از مظلومان، مروت در رزم و وفای به عهد	دفاع از مظلومان فارغ از مذهب و قومیت؛ استکبارستیزی و مقابله با تروریسم؛ مروت با دشمن و رعایت حقوق اسرا؛ حرمت غیرنظامیان و پرهیز از تخریب محیط زیست؛ وفای به عهد و دیپلماسی عزت‌مدار؛ تقوای حرفه‌ای در به‌کارگیری سلاح	۰۲، ۰۳، ۰۵، ۰۹، ۱۳، ۱۴، ۱۵
سازوکارهای نهادینه‌سازی و پایش اخلاقی	پایش میدانی و ارزیابی انسان‌محور	نظارت چهره‌به‌چهره و حضور میدانی سلسله‌مراتب؛ جلسات نقد و بازخوانی پس از عملیات؛ ارزیابی ۳۶۰ درجه و نظارت همتایان؛ ادراک مردم بومی به‌عنوان ملاک اعتبار؛ سناریوهای دوراهی اخلاقی و شبیه‌سازی رزمی؛	۰۱، ۰۲، ۰۳، ۰۴، ۰۵، ۰۶، ۰۷، ۰۸، ۰۹، ۱۱، ۱۲، ۱۳

	سنجش اعتماد متقابل و جو اخلاقی یگان؛ گزارش‌دهی امن از انحرافات بدون انتقام؛ خوش‌نامی اخلاقی به‌عنوان ملاک انتصاب	
فرهنگ‌سازی و جامعه‌پذیری اخلاقی	الگودهی عملی فرماندهان؛ انتقال سینه‌به‌سینه و زیست مشترک با پیشکسوتان؛ رویکرد تربیتی به‌جای مچ‌گیری؛ مناسک و سنت‌های پایدار در دانشکده‌های افسری؛ تقویت فرهنگ اخوت و کانون‌های گفت‌وگو؛ تقدیر از فداکاری‌های گمنام؛ برخورد با ویژه‌خواری و تکریم پاک‌دستان؛ پیوند آموزش با زیست اخلاقی؛ بیداری پاسدار درونی و محاسبه نفس	۰۲، ۰۳، ۰۴، ۰۵، ۰۶، ۰۸، ۰۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۴، ۱۵

در جدول (۶) نشان داده شده است که مضمون فراگیر «اخلاق اجتماعی و مردم‌داری» با دو مضمون سازمان‌دهنده و ۱۴ مضمون پایه، بر خدمت بی‌منت و فراجناحی، امدادرسانی در بلایا، محرومیت‌زدایی، تکریم شهروندان، رعایت حقوق و حریم آنان، دوری از منازعات حزبی، وحدت‌آفرینی و شفافیت تأکید دارد. مضمون فراگیر «اخلاق راهبردی و فراملی» با یک مضمون سازمان‌دهنده و ۶ مضمون پایه، دفاع از مظلومان فارغ از مذهب و قومیت، مقابله با تروریسم، مروت با دشمن و اسرا، حرمت غیرنظامیان و محیط زیست، وفای به عهد و تقوای حرفه‌ای در به‌کارگیری سلاح را در بر می‌گیرد؛ این بعد، ساحت رابطه با طبیعت را نیز از طریق مضمون پرهیز از تخریب محیط زیست بازنمایی می‌کند. مضمون فراگیر «سازوکارهای نهادینه‌سازی و پایش اخلاقی» با دو مضمون سازمان‌دهنده و ۱۷ مضمون پایه، عمدتاً از پاسخ‌های سؤال پنجم استخراج شده و بر نظارت چهره‌به‌چهره، جلسات نقد پس از عملیات، ارزیابی چندمنبعی، سناریوهای دوراهی اخلاقی، گزارش‌دهی امن، الگودهی فرماندهان، انتقال تجارب پیشکسوتان، رویکرد تربیتی به خطا و بیداری پاسدار درونی تأکید دارد. شناسایی این بعد نشان می‌دهد که خبرگان، اخلاق حرفه‌ای را پدیده‌ای می‌بینند که در بستر نهادی پرورش و تداوم می‌یابد.

برای نشان دادن میزان اشتراک تجربه‌ها، فراوانی بیان هر مضمون سازمان‌دهنده و تعداد مشارکت‌کنندگانی که دست‌کم یک مضمون پایه از آن را بیان کرده‌اند، محاسبه شد. این شاخص‌ها، هرچند در پژوهش کیفی جنبه آماری ندارند، اهمیت نسبی مضامین در تجربه جمعی خبرگان را نشان می‌دهند. در جدول (۷) فراوانی و میزان اشتراک مضامین سازمان‌دهنده ارائه شده است.

جدول ۷. فراوانی و میزان اشتراک مضامین سازمان‌دهنده

مضمون فراگیر	مضمون سازمان‌دهنده	مضامین پایه	فراوانی بیان	مشارکت‌کنندگان
بنیان‌های فردی-معنوی اخلاق حرفه‌ای	اخلاص و تقوای حرفه‌ای	۶	۲۳	۱۴
	خودسازی، تواضع و مهار نفس	۷	۲۲	۱۱
	صداقت، امانت‌داری و پاک‌دستی	۷	۱۸	۹
	شجاعت عقلانی، ایثار و ساده‌زیستی	۸	۱۹	۹
اخلاق فرماندهی و مناسبات سازمانی	فرماندهی الگومحور و خدمتگزار	۷	۱۷	۱۰
	عدالت سازمانی و شایسته‌سالاری	۷	۱۱	۸
	تکریم کرامت و مشارکت‌جویی	۷	۱۳	۹

اخلاق اجتماعی و مردم‌داری	مردم‌داری و خدمت بی‌منت	۷	۱۸	۱۰
	حق‌الناس، قانون‌مداری و وحدت‌آفرینی	۷	۱۲	۱۰
اخلاق راهبردی و فراملی	دفاع از مظلومان، مروت در رزم و وفای به عهد	۶	۱۲	۷
سازوکارهای نهادینه‌سازی و پایش اخلاقی	پایش میدانی و ارزیابی انسان‌محور	۸	۱۹	۱۲
	فرهنگ‌سازی و جامعه‌پذیری اخلاقی	۹	۱۵	۱۲
جمع	۱۲ مضمون سازمان‌دهنده	۸۶	۱۹۹	

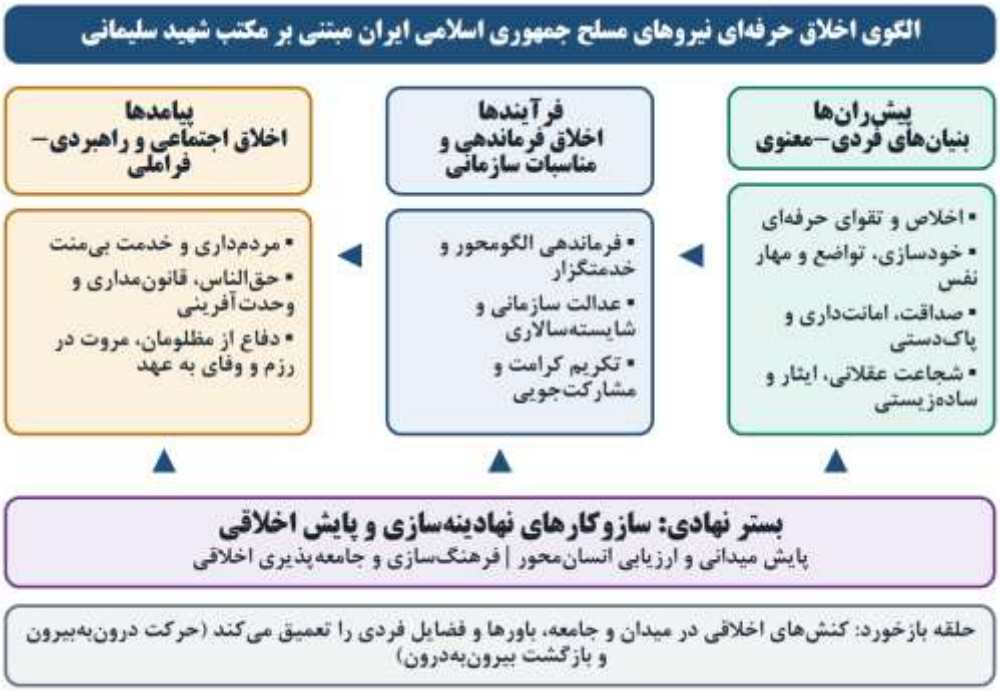
در جدول (۷) نشان داده شده است که مضمون «اخلاص و تقوای حرفه‌ای» با ۲۳ بار بیان و حضور در پاسخ ۱۴ مشارکت‌کننده، پرتکرارترین مضمون سازمان‌دهنده است و پس از آن، مضامین «خودسازی، تواضع و مهار نفس» (۲۲ بار)، «شجاعت عقلانی، ایثار و ساده‌زیستی» و «پایش میدانی و ارزیابی انسان‌محور» (هر یک ۱۹ بار) قرار دارند. کمترین فراوانی به مضامین «عدالت سازمانی و شایسته‌سالاری» (۱۱ بار) و «حق‌الناس، قانون‌مداری و وحدت‌آفرینی» و «دفاع از مظلومان، مروت در رزم و وفای به عهد» (هر یک ۱۲ بار) تعلق دارد که بیشتر در پاسخ خبرگان دارای تجربه منطقه‌ای، فقهی و راهبردی ظاهر شده‌اند. این توزیع نشان می‌دهد که در تجربه خبرگان، بنیان‌های فردی-معنوی برجسته‌ترین لایه اخلاق حرفه‌ای است؛ با این حال، همه مضامین سازمان‌دهنده دست‌کم در پاسخ ۷ مشارکت‌کننده حضور داشته‌اند و هیچ مضمونی به دیدگاه یک یا دو نفر محدود نیست. بررسی روند ظهور مضامین نیز نشان داد که چهار مصاحبه نخست، ۵۱ مضمون پایه را پدید آوردند، از مصاحبه دهم به بعد مضامین جدید به سه یا کمتر کاهش یافت و مصاحبه پایانی تنها یک مضمون پایه جدید بدون ایجاد مضمون سازمان‌دهنده تازه افزود؛ بنابراین داده‌ها در سطح مضامین سازمان‌دهنده و فراگیر به اشباع رسیده‌اند.

در مرحله ششم روش کلایزی، توصیف جامع پدیده به ساختار بنیادین آن فشرده شد. برای این منظور، علاوه بر محتوای مضامین، پاسخ‌های سؤال چهارم که مستقیماً به ساختار، سطوح و روابط الگو می‌پرداخت، مبنای تحلیل قرار گرفت. این مرحله، پاسخ پرسش دوم پژوهش درباره الگوی مطلوب را فراهم می‌کند. در جدول (۸) ویژگی‌های ساختاری الگوی مطلوب که مشارکت‌کنندگان بر آن اتفاق نظر داشتند، ارائه شده است.

جدول ۸. ویژگی‌های ساختاری الگوی مطلوب اخلاق حرفه‌ای نیروهای مسلح

ویژگی ساختاری	شاهد متنی (گزیده)	کد مشارکت‌کنندگان
چندسطحی بودن الگو	«ساختاری یکپارچه و چندسطحی... چهار سطح به هم پیوسته»	۰۱، ۰۴، ۰۷، ۱۱
منطق پیش‌ران، فرایند و پیامد	«مبانی معنوی بر رویه‌های فرماندهی اثر گذاشته و این فرایندها به ارتقای توان رزمی منجر می‌گردند»	۰۳، ۰۸، ۱۵
نقش میانجی بعد سازمانی	«بعد فردی متغیر مستقل و بعد سازمانی متغیر میانجی است»	۰۱، ۰۴
جهت‌مندی درون‌به‌بیرون	«جهت حرکت این ابعاد از درون به بیرون است»	۰۵، ۱۴
رابطه هم‌افزا و بازخوردی	«کنش‌های درست میدانی باورهای درونی را عمیق می‌سازد»	۰۲، ۰۳، ۰۶
سطوح بینش، منش و کنش	«سطح بینشی، سطح منشی و سطح کنشی»	۰۳، ۰۶
نقش جهت‌نمای ولایت‌مداری	«ولایت‌مداری جهت‌نمای این الگو است»	۰۳، ۰۴، ۱۲

در جدول (۸) نشان داده شده است که مشارکت‌کنندگان، با وجود تفاوت در واژگان، بر هفت ویژگی ساختاری الگوی مطلوب اتفاق نظر دارند. بر پایه این ویژگی‌ها، ساختار بنیادین پدیده در قالب الگویی چهاربخشی صورت‌بندی شد: «بنیان‌های فردی-معنوی» در جایگاه پیش‌ران که سرچشمه همه رفتارهای اخلاقی است؛ «اخلاق فرماندهی و مناسبات سازمانی» در جایگاه فرایند و حلقه میانجی که فضایل فردی را به فرهنگ و جو اخلاقی یگان تبدیل می‌کند؛ «اخلاق اجتماعی و مردم‌داری» و «اخلاق راهبردی و فراملی» در جایگاه پیامد که تجلی بیرونی اخلاق حرفه‌ای در رابطه با جامعه و جهان است؛ و «سازوکارهای نهادینه‌سازی و پایش اخلاقی» در جایگاه بستر تسهیل‌گر که بر همه بخش‌ها اثر می‌گذارد. افزون بر این، یک حلقه بازخورد، بازگشت اثر کنش‌های اخلاقی در میدان و جامعه بر باورها و فضایل فردی را نشان می‌دهد. این الگو در مرحله هفتم، به مشارکت‌کنندگان ارائه و در همه محورها، از ابعاد فردی-معنوی تا ساختار الگو و سازوکارهای پایش، تأیید شد. شکل (۱) الگوی مطلوب اخلاق حرفه‌ای نیروهای مسلح را نشان می‌دهد.



شکل ۱. الگوی مطلوب اخلاق حرفه‌ای نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران مبتنی بر مکتب شهید سلیمانی

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف شناسایی ابعاد و تبیین الگوی مطلوب اخلاق حرفه‌ای نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران بر پایه تجربه زیسته خبرگان از مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی انجام شد. نتایج تحلیل مضمون پدیدارشناختی نشان داد که اخلاق حرفه‌ای

در نیروهای مسلح را نمی‌توان به مجموعه‌ای از قواعد انضباطی، تعهدات شغلی یا توصیه‌های رفتاری محدود کرد، بلکه این پدیده ساختاری چندسطحی دارد که از بنیان‌های فردی و معنوی آغاز می‌شود، از طریق اخلاق فرماندهی و مناسبات سازمانی به سطح جمعی انتقال می‌یابد، در اخلاق اجتماعی و مردم‌داری و سپس اخلاق راهبردی و فراملی تجلی پیدا می‌کند و برای استمرار و پایداری به سازوکارهای نهادینه‌سازی و پایش اخلاقی نیازمند است. در مجموع، ۸۶ مضمون پایه، ۱۲ مضمون سازمان‌دهنده و پنج مضمون فراگیر شامل «بنیان‌های فردی–معنوی اخلاق حرفه‌ای»، «اخلاق فرماندهی و مناسبات سازمانی»، «اخلاق اجتماعی و مردم‌داری»، «اخلاق راهبردی و فراملی» و «سازوکارهای نهادینه‌سازی و پایش اخلاقی» شناسایی شد. ساختار نهایی الگو نیز نشان داد که این ابعاد از یکدیگر مستقل نیستند، بلکه در قالب حرکتی درون‌به‌بیرون و با منطق پیش‌ران، فرایند و پیامد به یکدیگر متصل می‌شوند.

نخستین و بنیادی‌ترین یافته پژوهش، برجستگی بنیان‌های فردی–معنوی اخلاق حرفه‌ای بود. در این بعد، اخلاص و تقوای حرفه‌ای، خودسازی و مهار نفس، صداقت و امانت‌داری، پاک‌دستی، شجاعت عقلانی، ایثار و ساده‌زیستی از مهم‌ترین مؤلفه‌ها بودند. فراوانی بالای «اخلاص و تقوای حرفه‌ای» در روایت مشارکت‌کنندگان نیز نشان داد که از نگاه خبرگان، منشأ رفتار اخلاقی در نیروی نظامی پیش از آنکه کنترل بیرونی یا ترس از مجازات باشد، نوعی نظارت درونی، خلوص نیت و احساس مسئولیت در برابر ارزش‌های متعالی است. این یافته با مطالعه Manaqeb و همکاران همسو است که اخلاق نظامی در چارچوب آموزه‌های قرآن و نهج‌البلاغه را بر مبنای نیت، تقوا، عدالت، وفای به عهد، کنترل رفتار و رعایت کرامت انسانی تبیین کرده‌اند (6). همچنین Rastegari و همکاران نشان دادند که در آموزه‌های مکتب سلیمانی، اخلاق فردی یکی از پایه‌های اصلی اخلاق حرفه‌ای است و مؤلفه‌هایی نظیر خودکنترلی، مسئولیت‌پذیری، عدالت و وظیفه‌شناسی در آن جایگاهی محوری دارد (14). بنابراین، یافته حاضر تأیید می‌کند که در الگوی بومی اخلاق حرفه‌ای نیروهای مسلح، منش اخلاقی فرد نه یک متغیر جانبی، بلکه پیش‌ران سایر سطوح اخلاق حرفه‌ای است.

برجستگی تواضع، مهار نفس، ساده‌زیستی و نفی امتیازطلبی نیز نشان می‌دهد که اخلاق حرفه‌ای در مکتب شهید سلیمانی با محدودسازی خودمحوری و کنترل میل به قدرت پیوند دارد. این موضوع در سازمان نظامی اهمیت ویژه‌ای دارد، زیرا ساختار سلسله‌مراتبی و تمرکز اختیار ممکن است در غیاب خودکنترلی اخلاقی، زمینه فاصله گرفتن قدرت رسمی از مسئولیت اخلاقی را فراهم کند. یافته حاضر با نتایج Torabi Kalateh Ghazi همخوان است که ارزش‌گرایی، تواضع، ساده‌زیستی، مردم‌باوری و فسادستیزی را از مؤلفه‌های اساسی اخلاق حکمرانی در مکتب شهید سلیمانی معرفی کرده است (15). همچنین Khoshnamvand و همکاران در تحلیل سیره شهید سلیمانی بر مؤلفه‌هایی چون ایثار، مقاومت، آرمان‌خواهی و ظلم‌ستیزی تأکید کرده و پیامدهای تربیتی آن‌ها را برای تقویت شخصیت و سرمایه اجتماعی برجسته ساخته‌اند (16). از این منظر، اخلاق حرفه‌ای نظامی زمانی از ثبات بیشتری برخوردار خواهد بود که فضایل فردی به بخشی از هویت فرد تبدیل شوند و کنش اخلاقی تنها به تبعیت بیرونی از مقررات وابسته نباشد.

دومین یافته اصلی پژوهش به اخلاق فرماندهی و مناسبات سازمانی مربوط بود. مضامین این بعد نشان دادند که فرمانده مطلوب باید خود الگوی عینی ارزش‌های اخلاقی باشد، فرماندهی را نوعی خدمت بداند، به جان و کرامت نیروها اهمیت دهد، در انتصاب

و ترفیع شایسته‌سالاری و عدالت را رعایت کند، در روابط سازمانی از تبعیض بپرهیزد و زمینه مشارکت، اعتماد و امنیت روانی نیروها را فراهم سازد. این نتیجه نشان می‌دهد که در تجربه خبرگان، فرمانده حلقه واسط میان اخلاق فردی و اخلاق سازمانی است؛ به این معنا که ارزش‌هایی که در سطح فرد به صورت باور و فضیلت وجود دارند، از طریق شیوه اعمال اقتدار، تصمیم‌گیری، ارتباط و رفتار فرمانده به فرهنگ جمعی تبدیل می‌شوند. این یافته با مدل فرماندهی شهید سلیمانی که ابعاد معنوی، فردی، فرماندهی، نظامی و نفوذ را در پیوند با یکدیگر قرار داده است، همخوانی دارد (10). همچنین با یافته‌های Hashemi مبنی بر نقش رهبری آرمان‌گرا، انگیزش درونی و توان ایجاد پیوند ارزشی در شکل‌گیری مکتب سلیمانی سازگار است (13).

نتایج مربوط به فرماندهی الگومحور و خدمتگزار، با مطالعه Bayat و Seyed Tabatabaei نیز همسویی دارد. آنان نشان دادند که روابط میان‌فردی شهید سلیمانی در سلسله‌مراتب فرماندهی، صرفاً مبتنی بر ارتباط رسمی و اقتدار اداری نبوده و متناسب با موقعیت از روابط رسمی تا ارتباط صمیمانه، اعتمادآمیز و عاطفی گسترش یافته است (11). این یافته می‌تواند توضیح دهد که چرا در پژوهش حاضر، نفوذ قلبی، رابطه پدرانه همراه با اقتدار، رسیدگی به وضعیت نیروها و کاهش فاصله‌های تصنعی از عناصر مهم اخلاق فرماندهی معرفی شدند. همچنین یافته‌ها با مطالعه Pahlavan Sharif و Kazemi Shurei سازگار است که در تبیین شایستگی‌های مدیر جهادی، علاوه بر توان حرفه‌ای، بر تعهد ارزشی، روحیه خدمت، شجاعت، مسئولیت‌پذیری و توان بسیج و همراه‌سازی نیروها تأکید کرده‌اند (12). بر این اساس، فرماندهی اخلاقی در نیروهای مسلح بیش از آنکه صرفاً مهارتی مدیریتی باشد، سازوکاری برای انتقال اخلاق به سطح سازمان محسوب می‌شود.

یافته سوم پژوهش، اخلاق اجتماعی و مردم‌داری بود. خدمت بی‌منت و فراجناحی، تکریم کرامت مردم، احترام به حقوق و حریم خصوصی شهروندان، پرهیز از ورود توان نظامی به منازعات جناحی، رعایت حق‌الناس، آرامش‌بخشی و وحدت‌آفرینی از مهم‌ترین مؤلفه‌های این بعد بودند. این نتیجه نشان می‌دهد که اخلاق حرفه‌ای نیروهای مسلح صرفاً در محیط درون‌سازمانی ارزیابی نمی‌شود، بلکه کیفیت مواجهه نیروهای نظامی و امنیتی با شهروندان یکی از مهم‌ترین عرصه‌های تحقق آن است. مشروعیت اجتماعی نیروهای مسلح زمانی تقویت می‌شود که اقتدار با احترام به کرامت، خدمت عمومی و مسئولیت‌پذیری همراه باشد. این یافته با نتایج Torabi Kalateh Ghazi درباره مردم‌باوری و ارزش‌گرایی در اخلاق حکمرانی مکتب سلیمانی همخوان است (15). همچنین Rastegari و همکاران با شناسایی ابعاد حقوقی و عدالتی اخلاق حرفه‌ای در مکتب سلیمانی، نشان داده‌اند که رعایت حقوق دیگران و عدالت بخشی جدایی‌ناپذیر از این نظام اخلاقی است (14).

یافته چهارم، گسترش اخلاق حرفه‌ای به سطح راهبردی و فراملی بود. دفاع از مظلومان بدون محدود ساختن مسئولیت اخلاقی به مرزهای قومی و مذهبی، مروت در میدان نبرد، وفای به عهد و رعایت اصول اخلاقی در روابط منطقه‌ای، نشان می‌دهد که از منظر خبرگان، اخلاق حرفه‌ای نظامی در سطح عملیات و راهبرد نیز باید حفظ شود. چنین برداشتی از اخلاق نظامی با این دیدگاه همخوان است که پیچیده‌تر شدن جنگ‌های معاصر، نیازمند نوعی قضاوت اخلاقی است که بتواند اصول بنیادین را در شرایط متغیر و دشوار حفظ

کند. Rebera تأکید می‌کند که اخلاق نظامی معاصر باید بتواند میان اصول اخلاقی پایدار و پیچیدگی میدان جنگ جدید پیوند برقرار کند و نظامیان را برای مواجهه با موقعیت‌های چندوجهی و مبهم آماده سازد (2). همچنین یافته‌های Manaqeb و همکاران درباره لزوم رعایت حقوق انسان‌ها، وفای به عهد و حدود اخلاقی حتی در شرایط جنگ، پشتیبانی نظری مناسبی برای این نتیجه فراهم می‌کند (6). بنابراین، اخلاق راهبردی را می‌توان امتداد طبیعی بنیان‌های اخلاق فردی و سازمانی به حوزه اعمال قدرت نظامی در سطوح گسترده‌تر دانست.

پنجمین مضمون فراگیر، سازوکارهای نهادینه‌سازی و پایش اخلاقی بود. یافته‌ها نشان دادند که اتکا به فضایل شخصی یا حضور فرماندهان اخلاق‌مدار برای پایداری اخلاق در سازمان کافی نیست و ارزش‌ها باید از طریق آموزش، الگودهی، جامعه‌پذیری، بازخوانی تجربه‌های مأموریتی، ارزیابی چندمنبعی، گزارش‌دهی امن، سناریوهای دوراهی اخلاقی و نظام‌های پایش انسان‌محور نهادینه شوند. اهمیت این یافته در آن است که اخلاق را از سطح «ویژگی فرد خوب» به سطح «ظرفیت سازمان اخلاقی» منتقل می‌کند. این نتیجه با مدل Seyed Ghoreishi و همکاران همسو است که عملیاتی‌سازی اخلاق اسلامی در سازمان‌های نظامی را نیازمند فرایندهای هماهنگ فرهنگ‌سازی، آموزش، الگوسازی و نظارت دانسته‌اند (9). همچنین Nami و Shamsi Goushki نشان داده‌اند که اخلاق حرفه‌ای ایرانی–اسلامی در نتیجه تعامل شرایط فردی، سازمانی، فرهنگی و راهبردهای نهادینه‌سازی شکل می‌گیرد و نمی‌توان آن را به خصایص فردی کارکنان فروکاست (7).

تأکید مشارکت‌کنندگان بر پایش میدانی، ارزیابی انسان‌محور، گزارش‌دهی امن و یادگیری از خطا با یافته‌های پژوهش‌های جدید بین‌المللی نیز همسو است. Van Baarle و Van Baarle نشان داده‌اند که ایجاد ابزارهای ساختاریافته برای تأمل ارزش‌محور در سازمان‌های نظامی می‌تواند تشخیص مسائل اخلاقی، گفت‌وگو درباره ارزش‌ها و تصمیم‌گیری اخلاقی را تقویت کند Sagala .(5) و همکاران نیز در بررسی اجرای کدهای اخلاقی نشان داده‌اند که وجود دستورالعمل رسمی بدون آموزش مستمر، نظارت و سازوکارهای اجرایی نمی‌تواند اجرای واقعی اصول اخلاقی را تضمین کند (4). ازاین‌رو، تأکید پژوهش حاضر بر گذار از کنترل تنبیهی به پایش تربیتی و یادگیری‌محور را می‌توان پاسخی به شکاف میان اخلاق رسمی و اخلاق عملی دانست. همچنین یافته‌های Nargesiyan و همکاران درباره نقش عوامل سازمانی و نهادی در توسعه یا تضعیف اخلاق حرفه‌ای نشان می‌دهد که رفتار اخلاقی همواره تحت تأثیر ساختارها و سیاست‌های محیط حرفه‌ای قرار دارد (1).

از دیگر نتایج مهم پژوهش، ساختار چندسطحی و جهت‌مندی درون‌به‌بیرون الگوی مطلوب بود. داده‌ها نشان دادند که بنیان‌های فردی–معنوی نقش پیش‌ران دارند، اخلاق فرماندهی و سازمانی نقش انتقالی و واسط را ایفا می‌کند و اخلاق اجتماعی و راهبردی می‌تواند به‌عنوان تجلی بیرونی نظام اخلاقی در نظر گرفته شود؛ در عین حال، سازوکارهای نهادینه‌سازی و پایش، استمرار این چرخه را تضمین می‌کنند. بنابراین، رابطه میان سطوح صرفاً خطی نیست و نوعی بازخورد متقابل نیز وجود دارد؛ رفتار اخلاقی در میدان می‌تواند باورهای درونی را تقویت کند و تجربه سازمانی نیز در شکل‌گیری منش فردی مؤثر باشد. این نتیجه با رویکردهای چندسطحی به

اخلاق حرفه‌ای که هم‌زمان عوامل فردی، سازمانی و ساختاری را مؤثر می‌دانند، همخوان است (1). همچنین با مدل‌های بومی اخلاق حرفه‌ای که بر تعامل عوامل فردی و نهادی تأکید دارند، سازگار است (7).

نتایج پژوهش همچنین نشان داد که آموزش اخلاق نظامی باید فراتر از آموزش نظری یا انتقال قواعد باشد. هنگامی که اخلاق به‌صورت فرایندی از خودسازی، مشاهده الگو، تجربه موقعیت‌های واقعی، بازاندیشی و دریافت بازخورد فهم می‌شود، آموزش‌های مبتنی بر سخنرانی و انتقال مفاهیم به‌تنهایی کفایت نمی‌کنند. این نتیجه با Rebera همخوان است که بر ضرورت پرورش توان قضاوت اخلاقی برای مواجهه با موقعیت‌های واقعی و پیچیده نظامی تأکید دارد (2). تجربه نظام آموزش حرفه‌ای نظامیان در سایر کشورها نیز نشان داده است که آموزش اخلاق هنگامی اثربخش‌تر است که در کنار تربیت حرفه‌ای، انضباط، آموزش میدانی و شکل‌دهی هویت نظامی قرار گیرد (3). همچنین Sayyari و Asgari با طراحی منشور اخلاق حرفه‌ای نظامی بر مبنای منابع بومی نشان داده‌اند که اعتقادات، اخلاق میان‌فردی، ارزش‌های حرفه‌ای، رفتارهای اخلاقی و اخلاق در نبرد باید به‌صورت یک کل منسجم مورد توجه قرار گیرند (8). یافته حاضر با افزودن سطح نهادینه‌سازی و روابط ساختاری میان ابعاد، این رویکرد را تکمیل می‌کند.

در مجموع، یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که تمایز اصلی الگوی حاصل با رویکردهای صرفاً مقررات‌محور در این است که اخلاق حرفه‌ای را از «درون فرد» آغاز می‌کند، اما آن را در سطح فرد متوقف نمی‌سازد. معنویت، اخلاص و خودسازی زمانی به اخلاق حرفه‌ای پایدار تبدیل می‌شوند که در رفتار فرماندهان تجسم یابند، به عدالت و اعتماد در سازمان تبدیل شوند، در خدمت به مردم و رفتار راهبردی بروز کنند و به‌وسیله سازوکارهای آموزشی، فرهنگی و نظارتی بازتولید شوند. از این منظر، مکتب شهید سلیمانی چارچوبی فراهم می‌کند که در آن فضیلت فردی، فرماندهی اخلاقی، مسئولیت اجتماعی و مأموریت نظامی از یکدیگر جدا نیستند. یافته‌های مربوط به فرماندهی (10)، ارتباطات میان‌فردی (11)، شایستگی‌های مدیران جهادی (12)، رهبری (13)، اخلاق حرفه‌ای (14) و پیامدهای تربیتی سیره شهید سلیمانی (16) نیز از این تفسیر حمایت می‌کنند. بر این اساس، الگوی حاصل را می‌توان چارچوبی برای انتقال اخلاق از سطح باور فردی به سطح رفتار سازمانی، اعتماد اجتماعی و مسئولیت راهبردی دانست.

این پژوهش با وجود تلاش برای رعایت حداکثر تنوع در انتخاب مشارکت‌کنندگان و دستیابی به اشباع داده‌ها، با محدودیت‌هایی همراه بود. نخست، ماهیت کیفی و پدیدارشناختی پژوهش موجب می‌شود یافته‌ها در درجه نخست بازنمای تجربه و ادراک خبرگان مشارکت‌کننده باشند و تعمیم آماری آن‌ها به همه نیروها، سازمان‌ها و رده‌های نیروهای مسلح امکان‌پذیر نباشد. دوم، حساسیت سازمانی و امنیتی موضوع سبب شد دسترسی به برخی فرماندهان و افراد دارای تجربه‌های خاص محدود باشد و برخی مشارکت‌کنندگان نیز ممکن است به دلیل ملاحظات حفاظتی از بیان تمام تجربه‌ها یا مصادیق خودداری کرده باشند. سوم، موضوع پژوهش از نظر ارزشی و نمادین دارای بار معنایی بالایی است و احتمال تأثیر مطلوبیت اجتماعی بر برخی پاسخ‌ها را نمی‌توان به‌طور کامل منتفی دانست. چهارم، داده‌ها عمدتاً بر مصاحبه استوار بود و امکان استفاده گسترده از مشاهده مستقیم رفتارهای اخلاقی در موقعیت‌های واقعی یا تحلیل اسناد

محرمانه سازمانی وجود نداشت. در نهایت، الگوی ارائه‌شده در این مرحله ماهیتی کیفی دارد و روابط مطرح‌شده میان ابعاد آن هنوز در یک نمونه وسیع و با روش‌های کمی آزمون نشده است.

پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده الگوی استخراج‌شده را با استفاده از روش‌های کمی و آمیخته در نمونه‌های بزرگ‌تر از کارکنان، فرماندهان و دانشجویان دانشگاه‌های نظامی مورد اعتبارسنجی قرار دهند و روابط میان بنیان‌های فردی–معنوی، اخلاق فرماندهی، فرهنگ سازمانی، اخلاق اجتماعی و پیامدهای حرفه‌ای را با مدل‌سازی معادلات ساختاری بررسی کنند. همچنین می‌توان تفاوت ادراک از اخلاق حرفه‌ای را میان نیروهای مختلف مسلح، رده‌های فرماندهی، نسل‌های خدمتی و حوزه‌های عملیاتی مقایسه کرد. انجام مطالعات طولی برای بررسی فرایند شکل‌گیری و پایداری فضایل اخلاقی در دوره‌های آموزشی و مراحل مختلف خدمت نیز ضروری است. پژوهش‌های آینده می‌توانند با استفاده از مشاهده میدانی، تحلیل روایت، مطالعه موردی و ارزیابی‌های چندمنبعی، فاصله میان ارزش‌های اظهارشده و رفتار واقعی را بررسی کنند. طراحی و ارزیابی مداخلات آموزشی مبتنی بر سناریوهای دوراهی اخلاقی، شبیه‌سازی موقعیت‌های عملیاتی و بازاندیشی پس از مأموریت نیز می‌تواند شواهد دقیق‌تری درباره اثربخشی سازوکارهای پیشنهادی این الگو فراهم سازد.

پیشنهاد می‌شود الگوی حاصل به‌عنوان مبنایی برای بازنگری برنامه‌های تربیت اخلاقی در مراکز آموزشی و دانشگاه‌های نیروهای مسلح مورد استفاده قرار گیرد و آموزش اخلاق از شکل عمدتاً نظری به برنامه‌ای مستمر، تجربه‌محور و مبتنی بر موقعیت‌های واقعی حرفه‌ای تبدیل شود. شایسته است شایستگی‌های اخلاقی فرماندهان در کنار شایستگی‌های تخصصی و عملیاتی در فرایند انتخاب، انتصاب، ارتقا و ارزیابی آنان لحاظ شود و الگودهی عملی فرماندهان به یکی از محورهای اصلی جامعه‌پذیری حرفه‌ای نیروهای جوان تبدیل گردد. ایجاد جلسات بازاندیشی اخلاقی پس از مأموریت‌ها، استفاده از سناریوهای دوراهی اخلاقی در آموزش، راه‌اندازی کانال‌های امن گزارش رفتارهای غیراخلاقی، بهره‌گیری از ارزیابی‌های چندمنبعی و تقویت رویکرد اصلاحی و تربیتی در مواجهه با خطاها می‌تواند نهادینه‌سازی اخلاق را تسهیل کند. همچنین توصیه می‌شود شاخص‌های مردم‌داری، رعایت کرامت شهروندان، عدالت سازمانی، پاک‌دستی، اعتمادسازی و وفای به اصول اخلاقی در ارزیابی عملکرد یگان‌ها گنجانده شود تا اخلاق حرفه‌ای از سطح ارزش‌های اعلام‌شده به بخشی از نظام واقعی مدیریت، فرماندهی و پاسخ‌گویی سازمانی تبدیل شود.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافعی وجود ندارد.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

موازین اخلاقی

در انجام این پژوهش تمامی موازین و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.

حامی مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

منابع

1. Nargesiyan A, Soufi E, Pour Ezzat AA. Presenting a Model of Resistance to Public Policies in the Health System Transformation Plan with Emphasis on the Development of Professional Ethics. Ethical Research. 2025(59):283-316.
2. Rebera AP. Hybrid ethics and the good soldier: The challenge of grounding military ethical thinking and education. International Journal of Ethics Education. 2025:1-18.
3. Odilzhonovich KI. The system of professional training of military personnel in France. Ethiopian International Journal of Multidisciplinary Research. 2024;11(10):185-92.
4. Sagala P, Putra I, Lubis AF. Dynamics of implementation and enforcement of code of ethics and guidelines for judges' conduct for military judges. International Journal of Multi Science. 2024;4(3):1-12.
5. Van Baarle E, Van Baarle S. Advancing ethics support in military organizations by designing and evaluating a value-based reflection tool. Bioethics. 2025;39(1):5-17.
6. Manaqeb SM, Tavakkolipour M, Mirzaei Nokabadi F. Professional Ethics of Military Personnel in the Old Testament and Its Critique Based on the Quran and Nahj al-Balagha. Studies in Political Science, Law and Jurisprudence. 2023;9(1):457-71.
7. Nami A, Shamsi Goushki S. Designing an Iranian-Islamic Professional Ethics Model at the Technical and Vocational University Using a Grounded Theory Approach. Islamic Marketing Research. 2024;2(3):57-77.
8. Sayyari H, Asgari N. Designing a Military Professional Ethics Charter Based on the Teachings of Ferdowsi's Shahnameh. Defense Futures Studies. 2024;9(33):5-26.
9. Seyed Ghoreishi M, Mousavi SA, Seifi H. A Model for Operationalizing Islamic Ethics in Military Organizations. Defense Strategy. 2017;15(59):31-63.
10. Dehghani Poudeh H, Pashaei Holasou A. Developing the Command Model of Martyr Qasem Soleimani. Islamic Management. 2020;28(2):13-37.
11. Bayat A, Seyed Tabatabaei SM. An Optimal Model of Interpersonal Communication in the Command Hierarchy: A Case Study of Martyr Haj Qasem Soleimani. Islamic Management. 2020;28(4):169-85.
12. Pahlavan Sharif MA, Kazemi Shurei MH. Explaining the Competency Model of Civilization-Building Jihadi Managers: A Case Study of Martyr Qasem Soleimani. Islamic Management. 2020;28(4):141-68.
13. Hashemi SS. The Leadership Model of Martyr Qasem Soleimani: From Command of the Resistance to the Formation of the Soleimani School. Socio-Cultural Strategy. 2022;11(3):163-203.
14. Rastegari N, Daneshvar H, Pou Yazdanpanah Kermani M. Identifying and Classifying the Components of Professional Ethics in the Teachings of the Soleimani School. Sacred Defense Studies. 2023;9(2):121-43.
15. Torabi Kalateh Ghazi A. Components of Governance Ethics in the School of Martyr Soleimani. Transcendent Governance. 2020;1(1):1-24.
16. Khoshnamvand M, Fayaz I, Mahmoudi Raja SZ, Sahraei Parizi F. An Analysis of Epic Components in the Conduct of Martyr Soleimani and Their Educational Outcomes for Realizing the Second Step Statement of the Islamic Revolution. Research on Issues of Islamic Education. 2023(31):301-42.