

Analysis for Suitable Methodology for Social Research in Military Organizations

Nabiollah Kohan (Ph.D. Student in University of Isfahan; corresponding author Email: nabi_kohan@yahoo.com)

Ali Nasr Isfahani (Associate professor at University of Isfahan Email: alin@ase.ui.ac.ir)

ARTICLE INFO

Article history

Received: 17 October 2017

Revised: 1 November 2017

Accepted: 9 March 2018

Published online: 21 March 2018

Key words: Qualitative inquiry, Methodology, Autoethnography, Ethnography, Military organizations

ABSTRACT

Nowadays, qualitative researches help people to understand phenomena, institutions, cultures, connotations, interpretations and various human experiences. Some of these institutions are out of reach for researchers; therefore careful and deep study is not easy because of their security, coercive, violence and dangerous environment. Military organizations are in these institutions category. This article intended for presenting a suitable methodology for conducting social research in military organizations, because the entrance to these organizations is not easy and outer researchers do not perform any research in these organizations. Data for this article was collected from library and friendly interviewing. After the discussion about characteristics of the military organizations and the obstacles that confront researchers to enter the military, and data collection needed for research and scrutiny the qualitative methods that suitable for military organizations, the best method is identified and presented. Result shows that if autoethnography and ethnography conducted through insider researchers in military will be the best methods for conducting research in these organizations

تحلیلی بر روش‌شناسی مناسب برای تحقیق اجتماعی در سازمان‌های نظامی

نبی اله کهن (دانشجو دکتری، دانشگاه اصفهان، نویسنده مسئول مکاتبات؛ nabi_kohan@yahoo.com)

علی نصر اصفهانی (عضو هیئت علمی دانشگاه اصفهان؛ alin@ase.ui.ac.ir)

اطلاعات مقاله

دریافت: ۲۵ مهر ماه ۹۶
بازنگری: ۱۰ آذر ماه ۹۶
پذیرش: ۱۸ اسفند ماه ۹۶
انتشار: ۱ فروردین ۹۷

چکیده

امروزه پژوهش‌های کیفی به شناخت و فهم پدیده‌ها، نهادها، فرهنگ‌ها، معانی، تفسیرها و تجربه‌های گوناگون انسانی کمک می‌کنند. برخی از این نهادها به‌سختی در دسترس پژوهشگران قرار می‌گیرند و به‌طور معمول امکان بررسی دقیق آنها به دلایل گوناگونی - مانند دلایل امنیتی و قرار داشتن در محیط‌های خطرناک، اجباری و خشن - میسر نیست. سازمان‌های نظامی از این دسته از نهادها هستند. به علت دشواری ورود به دنیای سازمان‌های نظامی و انجام پژوهش در آنها از سوی پژوهشگران بیرونی، این مقاله درصدد ارائه روش‌شناسی مناسب برای انجام تحقیق اجتماعی در سازمان‌های نظامی است.

اطلاعات این پژوهش به روش کتابخانه‌ای و مصاحبه دوستانه گردآوری شده، پس از بحث در مورد ویژگی‌های سازمان‌های نظامی و مشکلات پیش‌روی پژوهشگران در ورود به سازمان و گردآوری اطلاعات مورد نیاز برای تحقیق و بررسی روش‌های کیفی قابل استفاده در سازمان‌های نظامی، بهترین رویکردها شناسایی و معرفی شده‌اند. نتیجه اینکه استراتژی‌های تحقیق خودمردم‌نگاری و مردم‌نگاری، از بهترین روش‌شناسی‌های تحقیق در این سازمان‌هاست.

واژگان کلیدی

پژوهش کیفی،
روش‌شناسی،
خودمردم‌نگاری،
مردم‌نگاری،
سازمان‌های نظامی

مقدمه

«دسترسی سازمانی»^۱ و «اخلاقیات» و ازگانی هستند که به-طور معمول پژوهشگران از آنها بیم دارند (تابر،^۲ ۲۰۱۰). به نظر می‌رسد برخی از غیرنظامیان به جامعه نظامیان به چشم یک قوم مرموز،^۳ که در یک سرزمین دور و منزوی زندگی می‌کنند، می‌نگرند. افزون بر این، نظامیان لباس‌های ویژه‌ای می‌پوشند و سنت‌های خاصی نیز انجام می‌دهند. این سنت‌ها شامل صرف نظر کردن از برخی آزادی‌ها، اطاعت از یک سلسله‌مراتب خشن و البته درگیر شدن در فعالیت‌های دانسته برای کشتن دیگران و یا پذیرش خطر حملات کشنده است (رودز،^۴ ۲۰۰۹، ص ۵۰).

سازمان‌های نظامی دنیای مخصوص به خودشان را دارند مانند جزیره‌ای بزرگ در میان جامعه که ساکنان این جزیره با یکدیگر کار و زندگی می‌کنند (سووترز و دیگران،^۵ ۲۰۱۴، ص ۳). برخی از پژوهشگران، ارتش را به‌عنوان یک بوروکراسی دولتی بزرگ به همراه ساختارهای اختیار متمرکز و قوانین سخت و خشن می‌دانند (وبر و الیاسون،^۶ ۲۰۰۸، ص ۹). تمرکز، داشتن فضای محرمانه، مردگرایی و انجام فعالیت‌های فوق‌العاده از ویژگی‌های نیروهای مسلح است و به علل یادشده گاه یک سازمان نظامی مایل به افشای اقداماتش نیست (سووترز و دیگران، ۲۰۱۴، ص ۳)؛ از این رو دسترسی پژوهشگران غیرنظامی به این سازمان‌ها محدود است.

ویژگی‌های سازمان‌های نظامی و مأموریت آنها می‌تواند پرسش‌های مهمی را برای پژوهشگران فراهم کند. ایجاد و تقویت انسجام گروهی^۷ (سیلد،^۸ ۲۰۱۱)،

کارکردها و سوءکارکردهای قدرت و قدرت‌طلبی در سازمان‌های نظامی، رضایت شغلی کارکنان نظامی و رضایت از زندگی آنها، روابط خانوادگی نظامیان و بررسی سطح رضایت همسران و فرزندان آنها، اعزام نظامیان به مأموریت و تنهایی همسران، تعادل و یا عدم تعادل بین تلاش و پاداش نظامیان و تجارب زیسته^۹ نظامیان از خدمت در شرایط پرفشار و استرس‌زا مانند جنگ و مأموریت‌های رزمی از مسائلی هستند که ممکن است ذهن پژوهشگران را به خود مشغول کند.

ویژگی فرهنگ نظامی، ایجاد طبقات درون و بیرون بین کارکنان نظامی و غیرنظامیان است. ارتش چالش‌های ویژه‌ای برای پژوهشگران اجتماعی فراهم می‌کند. به این-صورت که دوگانگی بین «آنها» و «ما» می‌تواند به دسترسی پژوهشگران غیرنظامی به سازمان نظامی و ماهیت تعامل آنها با کارکنان نظامی اثر بگذارد (هیگیت و کامرون،^{۱۰} ۲۰۰۶). ارتش و سازمان‌های نظامی مأموریت خود را به شیوه‌ای محرمانه انجام می‌دهند و تمایلی به افشای اطلاعات مأموریتشان ندارند. به همین علت سازمان‌های مستقلی مانند حفاظت اطلاعات و سازمان‌های وابسته‌ای چون رکن دوم (تأمین پادگان) و بازرسی مسائل امنیتی و اطلاعاتی پادگان‌ها را تحت نظر دارند و از مهم‌ترین مأموریت آنها این است که از افشای اطلاعات یگان‌های نظامی جلوگیری به عمل آورند.

ساختار اجتماعی ارتش بر مبنای قدرت اجبار^{۱۱} بنیان‌گذاری شده است. بنابراین، تلاش پژوهشگران برای

9. Lived Experience
10. Higate & Cameron
11. Coercive Power

1. Organizational Access
2. Taber
3. Exotic Folk
4. Rhodes
5. Soeters, Shields & Rietjens
6. Weber & Eliasson
7. Group Cohesion
8. Siebold

کمی انجام می‌شود (ویلیامز و دیگران، ۲۰۱۶، ص ۵) به نظر می‌رسد توجه صرف به رویکردهای کمی و توجه کم و ناقص به پژوهش‌های کیفی منجر به درک ناکافی و محدود دیگران از علوم انسانی شده است (مرادی، ۱۳۹۳). بنابراین، پارادایم اثبات‌گرایی اطلاعات کافی ایجاد نمی‌کند و توانایی لازم برای شناخت سازمان و روابط بین فردی ندارد.

به‌طور معمول پژوهشگران در روش‌های کمی پژوهش از پرسش‌نامه و تحلیل‌های آماری استفاده می‌کنند. پخش پرسش‌نامه در سازمان‌های نظامی چالش‌برانگیز است. این سازمان‌ها گستردگی زیادی دارند و هر بخش تخصصی یک فرمانده یا رئیس دارد. پیچیدگی عمودی (سلسله‌مراتب) و افقی (بخش‌های تخصصی) این سازمان از دیگر سازمان‌ها شدیدتر است. بنابراین، پژوهشگر باید پرسش‌نامه را در طیف گسترده‌ای از رفتارهای به‌خصوص پخش کند. همین باعث می‌شود پاسخ‌های پراکنده به پرسش‌ها داده شده و پایایی پرسش‌نامه کاهش یابد.

افزون بر این، به‌طور معمول فرماندهان یا رؤسا مایل به انجام نظرسنجی در مورد رفتارشان و یا اقداماتی که در یگان آنها صورت می‌گیرد نیستند و همین به‌صورت مانعی برای پاسخ آزادانه پاسخ‌دهندگان به شمار می‌آید و معمولاً برخی از پاسخ‌دهندگان به پرسش‌هایی که در مورد فرمانده یا رئیس آنهاست با احتیاط بیشتری پاسخ می‌دهند. مورد دیگری که پژوهشگر بیرونی با آن روبروست این است که کارکنان نظامی فرایند اجتماعی‌سازی مشکلی را پشت سر گذاشته‌اند و مانند دیگر سازمان‌ها مراجعان بیرونی ندارند و تنها با همکاران خود تعامل و آشنایی دارند و افراد بیرون از سازمان را به‌عنوان ناشناس شناخته، معمولاً با او همکاری نمی‌کنند. وجود این مشکلات باعث می‌شود که

پژوهش در این سازمان‌ها ممکن است به ناکامی بینجامد؛ زیرا جو مبتنی بر حفاظت از اطلاعات و اعتماد مبتنی بر تهدید^۱ در بین کارکنان این سازمان‌ها، فضای مناسبی برای پژوهشگر فراهم نمی‌کند و او را دچار مشکل می‌کند. به باور تاب^۲ (۲۰۱۰) افراد قدرتمند در موقعیتی قرار گرفته‌اند که می‌توانند به پژوهشگران اجازه دسترسی به اجتماعات ویژه‌ای را بدهند و یا اینکه از دسترسی آنها جلوگیری کنند. بنا به دلایل پیش‌گفته، پژوهشگران برون‌سازمانی به‌طور معمول این‌گونه سازمان‌ها را به‌عنوان میدان پژوهش انتخاب نمی‌کنند.

ویژگی مهم علوم انسانی این است که مطالعه انسان و رفتارهای انسانی در آن با روش تحقیق تجربی و با پیش‌فرضی اثبات‌گرایانه انجام می‌شود، ولی این نگرش از سوی بسیاری از فیلسوفان علم مورد تردید جدی واقع شده و کارآمدی آن زیر سؤال است (پیرمرادی، ۱۳۹۳). نخستین تلاش‌ها برای درک گرایش‌ها و کنش‌های کارکنان نظامی در طول جنگ جهانی دوم و پس از آن به وسیله تکنیک‌های نسبتاً جدیدی از تحلیل آماری، که در جامعه‌شناسی ایجاد شده بود، انجام گرفت. همچنین ارتباط بین روش‌های کمی و پژوهش‌های نظامی در تاریخچه بلندمدت نقش جغرافی در بررسی پدیده‌های نظامی خود را نشان می‌دهد. این روش‌های کمی در زمان خودشان جدید بودند و در یک فضای علمی پدیدار شدند که کارکردگرایی ساختاری^۳ (از نظر تئوریک) و اثبات‌گرایی^۴ (از نظر روش‌شناسی) در برتری قرار داشتند. گرچه مشروعیت روش‌های کیفی به‌عنوان بخشی از جعبه‌ابزار روش‌شناسی برای پژوهشگران نظامی در حال افزایش است، ولی مطالعه پدیده‌های نظامی از دیدگاه علوم اجتماعی بیشتر از هر مکان دیگر به وسیله رویکردهای

1. Deterrence-Based Trust
2. Taber
3. Structural Functionalism
4. Positivism
5. Williams Et Al.

از سوی دیگر، پژوهش‌های اصیل می‌توانند چهره واقعی سازمان را آشکار کرده و مسئولان متعهد را به انجام تغییر وادار کنند. بسیاری از افراد به علت اینکه تجربه خدمت در سازمان‌های دارای فرهنگ خاص را ندارند پس از ورود به سازمان با فشارهای گوناگون روبه‌رو شده، تجربه‌های گوناگون و متضادی نسبت به تفکرات پیش از ورود تجربه می‌کنند. سازمان‌های نظامی نیز از سازمان‌های دارای فرهنگ خاص هستند. از این رو مقاله با این پرسش آغاز می‌شود که روش‌شناسی مناسب برای پژوهش و شناخت در یک سازمان نظامی چیست؟

رویکردهای کیفی به پژوهش

پژوهش روایتی

پژوهش روایتی دارای شکل‌های مختلفی مانند اتوبیوگرافی، داستان‌های زندگی، داستان‌های شخصی و همچنین بیوگرافی‌هاست (کرسول، ۲۰۰۷، ص ۲۰). پژوهش روایتی یک نوع ویژه‌ای از طرح کیفی است که در آن یک روایت به‌عنوان یک گفتار یا متن نوشته‌شده نگریسته می‌شود که شرح حال یک واقعه/ کنش یا مجموعه‌ای از وقایع یا کنش‌ها به صورت یک ترتیب زمانی است. رویه‌های اجرای این پژوهش شامل تمرکز بر مطالعه یک یا دو نفر، گردآوری اطلاعات از طریق مجموعه‌ای از داستان‌های آنها، گزارش تجارب افراد و مرتب کردن معنای آن تجارب به‌صورت زمانی است (همان، ص ۵۴).

پژوهش پدیدارشناسانه

مطالعه پدیدارشناسانه معنای تجارب زیسته افراد مختلف در مورد یک مفهوم یا یک پدیده را شرح می‌دهد. پدیدارشناسی در پی توصیف چیزی است که تمام

پژوهش‌های کمی از عهده پاسخ به پرسش‌های فرا روی پژوهشگران اجتماعی برنیايند و از این رو برای پژوهش در سازمان‌های نظامی لازم است رویکردهای کیفی به-کارگرفته شود.

از میان رویکردهای کیفی، رویکردهای تحقیق روایتی^۱، پدیدارشناسانه^۲، نظریه داده‌بنیاد^۳، مردم‌نگاری^۴ و موردکاوی^۵ از رویکردهای پرکاربرد هستند (کرسول، ۲۰۰۷، ص ۵۳). انسان کنجکاو است و خوانندگان دوست دارند بفهمند درون سازمان چه می‌گذرد. بهترین مطالعات کیفی آنهایی هستند که خواننده را درگیر می‌سازند و برای او جالب هستند (همان، ص ۴۶). پژوهش باید به خواننده شناخت کافی در مورد شناخته (ابژه^۷) بدهد. دست‌کم و شاید مهم‌ترین کمک یک پژوهش به خوانندگان این است که وی را با فرهنگ یک سازمان آشنا کند. معمولاً سازمان‌ها در هنگام استخدام کارکنان، اطلاعات مثبت را ارائه می‌دهند و از ارائه اطلاعات منفی خودداری می‌کنند.

سازمانی که کارکنانش را برای مدت طولانی به استخدام درمی‌آورد باید در زمان کارمندیابی پیام‌رسانی واقع‌گرایانه داشته باشد و درباره جنبه‌های خوب و بد محیط کاری اطلاعات لازم را ارائه کند (استوارت و براون، ۱۳۹۳، ص ۱۹۸)؛ ولی معمولاً مشاهده می‌شود که کارکنان پس از استخدام، متوجه جنبه‌های منفی سازمان و شغل خود شده و رضایت شغلی آنها کاهش می‌یابد و شاید از سازمان به علت ارائه‌نکردن اطلاعات دلخور شوند. در این میان، رسالت پژوهشگران آن است که با جسارت هرچه بیشتر، ابعاد مثبت و منفی فرهنگ سازمان‌ها را افشا کنند. سپس افراد در شرف استخدام با خواندن پژوهش‌های اصیل دست‌کم می‌توانند از بین انواع سازمان‌ها محل بهتری را برای گذران مسیر شغلی خود انتخاب کنند و در دام برخی فرهنگ‌های سازمانی منفی گرفتار نشوند.

5. Case Study
6. Creswell
7. Object

1. Narrative Research
2. Phenomenological
3. Grounded Theory
4. Ethnography

آزمودنی‌ها به پدیده مورد مطالعه خود نگاه کند و برای این منظور، مشاهده به‌ویژه از نوع مشارکتی، گفتگوهای دوستانه و مصاحبه به‌ویژه از نوع بی‌ساخت را به‌عنوان ابزارهای مهم خود در نظر می‌گیرد. بنابراین، پژوهشگر نیز همواره در پژوهش حاضر خواهد بود (میرزایی، ۱۳۹۵، ص ۲۴۹).

پژوهش موردکاوی

پژوهش موردکاوی شامل مطالعه یک مشکل با بررسی یک یا بیش از یک مورد در یک سیستم محدود است. این پژوهش، رویکرد کیفی است که در آن، پژوهشگر یک سیستم محدود (یک مورد) یا سیستم‌های محدود متعدد (موردها) را در طول زمان به‌وسیله گردآوری داده‌های عمیق و مشروح از طریق منابع متعدد اطلاعات مانند مشاهده‌ها، مصاحبه‌ها، موارد دیداری شنیداری، و اسناد و گزارش‌ها بررسی می‌کند (کرسول، ۲۰۰۷، ص ۷۳). براساس تعریف این نوع پژوهش در پی حل مشکلات و مسائل فراروی سازمان است.

بیان مسئله پژوهش

پارادایم اثبات‌گرایی در مقایسه با پارادایم برساختی-تفسیری در ارائه تصویری مناسب از پدیده‌های سازمانی قدرت کافی ندارد. افزون بر این، سازمان‌های نظامی نیز برای تولید امنیت از سازمان‌هایی هستند که نیازمند ورود پژوهشگران و بررسی‌های علمی است. درباره پژوهش در علوم رفتار سازمانی، روان‌شناسی و جامعه‌شناسی ارتش‌ها از سازمان‌هایی هستند که همواره مورد توجه دولت‌ها و پژوهشگران بوده‌اند.

اصطلاح‌های گوناگونی مانند ضد طبیعت‌گرایی،^۲ ضد اثبات‌گرایی یا فرااثبات‌گرایی برای اشاره به پارادایم برساختی-تفسیری به‌کار می‌رود. پارادایم یادشده در چند

مشارکت‌کنندگان در هنگام تجربه یک پدیده با هم در آن اشتراک دارند. در این پژوهش پژوهشگران داده‌ها را از افرادی که آن پدیده را تجربه کرده‌اند گردآوری کرده، توصیفی ترکیبی از جوهره آن تجربه برای تمام افراد ارائه می‌دهند (همان، ص ۵۷-۵۸).

نظریه داده‌بنیاد

نظریه زمینه‌بنیاد یا زمینه‌ای، که گاه به آن نظریه مبنایی نیز گفته شده است، برعکس آنچه از عنوانش برمی‌آید یک نظریه یا نحله نیست؛ بلکه یک روش پژوهشی نظام‌مند در علوم اجتماعی و حتی دیگر حوزه‌ها برای کشف و تدوین نظریه یا فرضیه از طریق داده‌هایی است که از میدان طبیعی به دست می‌آیند (میرزایی، ۱۳۹۵، ص ۲۳۵). به باور اشتراوس و کوربین^۱ (۱۹۹۸) نظریه داده‌بنیاد یک طرح تحقیق کیفی است که در آن پژوهشگر، یک تبیین عمومی (یک نظریه) را از یک فرایند، یک کنش یا تعامل به‌وسیله تکیه بر دیدگاه‌های تعداد زیادی از مشارکت‌کنندگان ایجاد می‌کند (کرسول، ۲۰۰۷، ص ۶۳).

پژوهش مردم‌نگارانه

مردم‌نگاری یک روش پژوهش کیفی است که تلاش می‌کند فرهنگ، اجتماع، پدیده‌های فرهنگی و به‌تازگی جامعه‌ای یا شهری و نیز عملکردها و باورهای حاکم بر آنها را بررسی، توصیف و تحلیل کند و نتایج مطالعه خود را به‌صورت نگاره‌ای یا نوشتاری مطرح نماید. این روش بر آن است که بازنمود درست و اصیلی از زندگی مردمان تحت مطالعه و نیز شیوه‌های آن (فرهنگ) داشته باشد و برای این منظور نه تنها به روایت‌ها و داستان‌های کلامی و شفاهی و حتی زندگی‌نامه‌های مردمان تحت مطالعه روی می‌آورد، بلکه از آن مهم‌تر اینکه سعی می‌کند با اتخاذ روش بررسی هم‌دلانه از نگاه خود مشارکت‌کنندگان یا

2. Anti- Naturalism

1. Strauss & Corbin

است که عبارت‌اند از: ورود سازمانی یا نهادی و ورود معرفت‌شناسانه؛^۳ ورود سازمانی شامل راه‌یابی یا پذیرفته شدن در یک بوروکراسی بزرگ است (همان، ص ۱۰). معرفت‌شناسی نظریه‌ای در باب معرفت یا دانش است؛ نظریه‌ای که بیان می‌کند چطور انسان به معرفت از جهان اطراف خود دست‌یافته، دست می‌یابد یا دست خواهد یافت؟ چطور آنچه را که می‌دانیم، می‌دانیم؟ (محمدپور، ۱۳۸۹، ص ۴۳). در این باره هم باید ویژگی‌های منحصر به فرد نیروهای مسلح به‌عنوان یک سازمان بزرگ و وسیع که تمرکز آن بر دفاع ملی است و توسط نخبگان قدرتمند اداره می‌شود مدنظر قرار گیرد و هم انواع به-خصوصی از دانش که درون و اطراف این نهاد اجتماعی توسط اجبار سازمان‌یافته^۴ ایجاد می‌شود را مورد توجه قرار داد (بوئن،^۵ ۱۹۹۰).

ورود سازمانی یا نهادی

سازمان‌های نظامی از این جهت که وظایف خود را در محیطی محرمانه انجام می‌دهند منحصر به فرد هستند. مسئولان این سازمان‌ها مایل به افشای اطلاعات نظامی نیستند؛ زیرا به امنیت ملی آسیب وارد می‌کند. از دید آنها بزرگ‌ترین خطری که می‌تواند از سوی پژوهشگران متوجه سازمان شود خطر انتشار بالقوه اطلاعات و دانش به بیرون از سازمان است که می‌تواند به سازمان و افراد درون آن آسیب وارد کند (سووترز و دیگران، ۲۰۱۴، ص ۳-۱۲). بنابراین، سازمان حفاظت اطلاعات اجازه ورود پژوهشگر بیرونی را به یگان‌های نظامی نمی‌دهد و یا اینکه پژوهشگر برای انجام پژوهش به تمام مکان‌ها و اطلاعات موجود دسترسی نخواهد داشت. اسناد و مدارک سازمان‌های نظامی دارای حیطه‌بندی و طبقه‌بندی اطلاعاتی است که پژوهشگر اجازه دسترسی و مشاهده آنها را ندارد.

دهه اخیر و به‌ویژه از دهه ۱۹۷۰ از اهمیت چشمگیری برخوردار شده و توانسته است با به‌کارگیری روش‌شناسی کیفی سهم عمده‌ای در تولید معرفت معاصر داشته باشد (محمدپور، ۱۳۸۹، ص ۳۳۱-۳۲۳).

نقطه قوت اصلی تحقیق کیفی، توانایی آن در بررسی و مطالعه پدیده‌هایی است که به سادگی در جایی دیگر یافت نمی‌شود و یا نمی‌توان به آن دسترسی داشت (سیلورمن،^۱ ۲۰۰۶، ص ۴۳) و به این طریق دنیای واقعی کار را کشف می‌کند. پژوهش کیفی دیدگاه‌هایی درباره فرایند معناسازی ایجاد می‌کند که نمی‌توان با روش‌های کمی به راحتی به آنها دست یافت. بدین ترتیب، پژوهش کیفی می‌تواند برای فراهم کردن توصیف‌های غنی در مورد رفتار استفاده شود که نمی‌توان این توصیف‌ها را با روش‌های کمی فراهم کرد (کورتینا و لندیس،^۲ ۲۰۱۳، ص ۴۶۰-۴۶۱).

یک سازمان نظامی با توجه به مأموریت دفاع ملی از دیگر نهادهای اجتماعی متمایز می‌شود. کارکنان نظامی با پیوستن به نیروهای مسلح، برخی از آزادی‌های شخصی خود را از دست می‌دهند که آزادی گفتار، یکی از آنهاست (سووترز و دیگران، ۲۰۱۴، ص ۱۲۶). بنابراین، تجارب این کارکنان و معنایی که از کار در سازمان‌های نظامی در ذهن آنها شکل می‌گیرد ممکن است آشکار نشوند. بنابراین، در فهم این معانی منحصر به فرد، استفاده از تحقیق کیفی می‌تواند راه‌گشا باشد. ولی سؤال این است که از میان روش‌شناسی‌های استفاده‌شده در پارادایم برساختی-تفسیری، کدام یک برای به‌کارگیری در سازمان‌های نظامی مناسب‌تر است؟

ورود به سازمان نظامی

دسترسی به حوزه مطالعات نظامی نیازمند دو نوع ورود

4. Organized Violence
5. Boëne

1. Silverman
2. Cortina & Landis
3. Epistemological

از فرهنگ‌های متفاوت است روبرو می‌کند. دسترسی به این تجارب متنوع، تلاش فراوان نیاز داشته، سختی زیادی برای پژوهشگر دارد.

انجام پژوهش در هر سازمانی دشوار است، ولی مطالعه ارتش احتمالاً پیچیده‌تر است؛ زیرا بیشتر از دیگر سازمان‌ها ارتش یک محیط ویژه دارد و شبیه به یک جزیره است. دستیابی به آن جزیره به‌ویژه اگر کسی عضو آن جزیره نباشد معمولاً بازی ساده‌ای برای انجام نیست (همان، ص ۳). ورود پژوهشگر غیرنظامی به سازمان نظامی باعث ایجاد نوعی عدم سنخیت و هم‌رنگی شده و ممکن است تمایل کارکنان نظامی برای همکاری و ارائه اطلاعات به پژوهشگر را مخدوش کند. «جاسوسی» مسئله‌ای مهم در سازمان‌های نظامی است. افشای اطلاعات طبقه‌بندی شده مانند جاسوسی به شمار می‌آید. ترس از خوردن انگ جاسوسی باعث می‌شود که کارکنان در برخی موارد به خودافشایی نپردازند و ارائه اطلاعات را به علت ترس از پیامدهای بعدی محدود کنند.

از آنجاکه نیروهای مسلح سازمان‌هایی بسیار سلسله‌مراتبی هستند، سطحی که پژوهشگران از آن سطح به تحقیق وارد می‌شوند می‌تواند اشتیاق مورد تحقیق را برای همکاری کاهش دهد؛ زیرا ممکن است پژوهشگران به عنوان وسیله‌ای برای کنترل سازمانی و یا دست‌نشانده‌های^۲ فرماندهان فرض شوند. از این رو، مشارکت‌کننده اطلاعات را از صافی گذرانده و روایی پژوهش را با مشکل مواجه می‌کند (همان، ص ۳۲).

به باور مورگان (۱۹۸۶) ارتش، سازمانی مکانیکی، بوروکراتیک و مبتنی بر سلسله‌مراتب فرماندهی و قوانین خشک و انعطاف‌ناپذیر است. فردریک کبیر^۳ برای اطمینان از اینکه ماشین نظامی او درست بر طبق دستورات عمل

فرماندهان نظامی دارای اختیار و اقتدار سلسله‌مراتبی هستند. آنها ممکن است به کارکنان تحت امر خود اجازه مشارکت در پژوهش را ندهند و یا اینکه مشارکت آنها را محدود کنند. به کارکنان آموزش داده می‌شود که حفاظت گفتار را رعایت نمایند و به همین دلیل آنها تمایلی برای بیان تمام تجربه‌ها و معانی ذهنی خود ندارند. فشاری که سازمان برای ارائه‌نکردن اطلاعات به کارکنانش وارد می‌کند دسترسی و ورود پژوهشگر به این سازمان‌ها را مشکل کرد و این سازمان‌ها را به جوامع دور از دسترس^۱ تبدیل می‌کند.

معمولاً مشاهده می‌شود که کارکنان نظامی پس از بازنشستگی، زمانی که قیود و فشارهای سازمان از روی آنها برداشته می‌شود با همکاران خود گفتگو کرده، تجربه‌های خود را می‌گویند و یا در هنگام خدمت با همکارانی که به آنها اعتماد داشته و دوست هستند در مورد تجربه‌های خود صحبت می‌کنند. بنابراین دسترسی به اطلاعات و تجربیات کارکنان نظامی از طریق یک همکار به نحو بهتری امکان‌پذیر است.

ارتش یک سازمان گسترده و پراکنده است که یگان‌های آن هم درون شهرهای دارای امنیت و هم در مکان‌های ناامن و مرزی مستقر هستند. کارکنان یگان‌های مستقر در مناطق ناامن و مرزی تجارب مختلف و معانی متفاوتی از حرفه نظامی در ذهنشان نقش می‌بندد که شاید کارکنان یگان‌های مستقر در مناطق امن، این تجارب را احساس نکنند و به علت عدم دسترسی به این کارکنان، تجارب آنها در هاله‌ای از سکوت باقی بماند. همچنین وسعت این سازمان و اغلب غیربومی بودن کارکنان و سربازان وظیفه‌ای که به این سازمان وارد می‌شوند تنوع فرهنگی ایجاد کرده، کارکنان آن را با تجارب مختلفی که برخاسته

1. Out of Reach Population
2. Stooges
3. Fredrick The Great

با توجه به مباحث پیش‌گفته، شاید پژوهشگر برون-سازمانی امکان انجام برخی از روش‌شناسی‌های کیفی مطرح‌شده را در سازمان نظامی نداشته باشد. ارتش‌ها دارای حیطه‌بندی مکالمه‌ها و گفتگوها و اسناد و مدارک هستند. بدین‌گونه که فرد نظامی نباید اتفاقات و رویدادهای محل کار را برای دیگران بازگو کند. این دستورالعمل‌ها از آغاز استخدام یک فرد نظامی مرتباً به شکل آیین‌نامه انضباطی و دستورات فرماندهی به او فهمانده شده، پس از گذشت مدت زمانی در او نهادینه می‌شود. بنابراین، شاید یک نظامی از تجارب زندگی و کاری خود با پژوهشگر گفتگو نکند و یا به‌صورت محدود گفتگو کرده، برخی جنبه‌های اطلاعات طبقه‌بندی‌شده را بیان نکند. بنابراین، گردآوری اطلاعات گسترده برای انجام پژوهش‌های کیفی با چالش روبه‌رو می‌شود. همچنین داشتن درک آشکار از بافت زندگی سازمانی ارتش‌ها مستلزم زندگی پویای پژوهشگر در سازمان است که این نیز تنها در صورت استخدام پژوهشگر در این سازمان‌ها امکان دارد؛ زیرا حضور پژوهشگر بیرونی در سازمان نظامی مانند حضور فرد بیگانه در خانه زیاد قابل تحمل نیست.

ورود معرفت‌شناسانه

معرفت‌شناسی یک سیستم باور فلسفی است درباره اینکه چگونه پژوهش به‌عنوان یک فعالیت مجسم به پیش می‌رود؟ افراد چگونه نقش پژوهشگر را مجسم می‌کنند و رابطه بین پژوهشگر و مشارکت‌کنندگان در تحقیق چگونه است؟ (لوی، ۲۰۱۴، ص ۳). بوریل و مورگان با در نظر گرفتن دو بُعد ذهنی-عینی، بحث معرفت‌شناختی را به صورت شکل زیر نشان داده‌اند:

می‌کند، اصلی را ابداع کرد که بر اساس آن سربازان باید از فرماندهان خود بیش از دشمن بترسند. همچنین تئوری‌های هنجاری سنتی، بوروکراسی‌های قانونی-عقلایی مانند آنچه توسط آدامز و بالفور^۱ (۱۹۹۸)، مرتون^۲ (۱۹۵۷) و جاکوز^۳ (۱۹۸۰) شرح داده شده است، به سبک‌های غیرشخصی تعاملات محدودشده به مقام سازمانی معتقدند (مشبکی، ۱۳۹۱، ص ۲۵). وجود تعاملات محدودشده به سلسله‌مراتب، جو حفاظتی و امنیتی حاکم و وجود اعتماد مبتنی بر تهدید در این سازمان‌ها شاید همکاری مبتنی بر اعتماد متقابل فعال با پژوهشگر را تخریب نماید. از خودبیگانگی^۴، تعهد کاهش‌یافته و اعتماد محدود در این سازمان‌ها که نتیجه کنترل سلسله‌مراتبی و سرپرستی است (مائو و دیگران، ۲۰۰۹)^۵ شاید باعث شود کارکنان بیش از وظیفه‌ای که به عهده دارند کاری انجام ندهند. از این‌رو پژوهشگر نمی‌تواند انتظار همکاری مبتنی بر اعتماد متقابل از سوی کارکنان داشته باشد.

سازمان‌های نظامی دارای یک فرهنگ شغلی خاص هستند که نسبتاً از جامعه جداست. آنها نهادهای حریصی^۶ هستند زیرا از کارکنان خود انتظارات زیادی دارند. مشاغل ارتش می‌تواند خطرناک باشد و به‌صورت بالقوه زندگی فرد را تهدید کند. سه جنبه ویژه سازمان‌های نظامی عبارت‌اند از: گروهی بودن^۷ (زندگی به یک‌شکل)، سلسله-مراتب، انضباط و کنترل (کافوریو، ۲۰۰۶، ص ۲۳۷-۲۴۰). بررسی این ویژگی‌های فرهنگی به علت غیرعادی بودن آنها نیازمند ژرف‌نگری^۹ است. به باور تریسی^{۱۰} (۲۰۱۳)، ص ۲۱) در روش‌های کیفی هنگامی که از درک ژرف (امیک) در مورد صحنه گفتگو می‌شود به این معناست که رفتار از دیدگاه کنشگر شرح داده می‌شود و درباره یک بافت خاص است.

7. Communal
8. Caforio
9. Emic
10. Tracy
11. Leavy

1. Adams & Balfour
2. Merton
3. Jaques
4. Alienation
5. Mao, Chen & Hsieh
6. Greedy Institutions

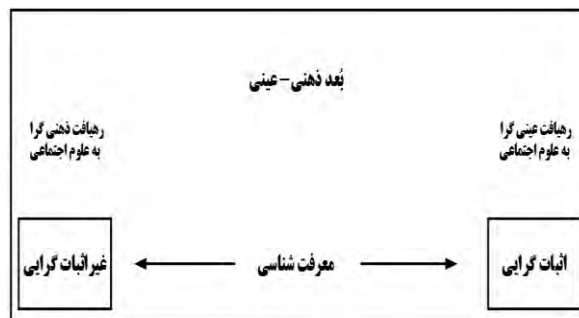
و لذت‌جویانه،^۵ توان صدور دستورات خشن و پرخطر، حس لذت از فرماندهی بر گروهی بسیار، در اختیار داشتن اختیار فراوان برای هدایت و جهت‌دهی رفتار کارکنان به هر نحو ممکن و... ایجادکننده تجربیات ذهنی‌ای هستند که شاید هیچ‌گاه آشکار نشوند؛ زیرا باعث شرم‌گوشی خواهند شد. همچنین افراد زیردست نیز قادر به فهم آن معانی نیستند؛ زیرا باید در آن جایگاه قرار بگیرند. حتی اگر به آن جایگاه نیز برسند ناهماهنگی که بین رفتار پیش از کسب قدرت و پس از کسب آن در درون آنها به وجود می‌آید آنها را از گفتن تجربیات مرتبط با آن بازمی‌دارد. بنابراین، برخی از پدیده‌های سازمانی ممکن است از سوی پژوهشگر بیرونی به صورتی درست درک نشوند.

معمولاً فرماندهان در سازمان‌های نظامی، رفتار سخت‌گیرانه و نسبتاً خشن با زیردستان دارند و اگر یک پژوهشگر بخواهد تجربه ذهنی فرماندهان را از دید خودشان بفهمد شاید با مانع عدم ارائه اطلاعات از سوی آنها روبه‌رو شود.

اگر جامعه‌شناسی خواهان فهم معنای کامل کنش‌های فردی است، ضرورت دارد که معانی ذهنی را بفهمد (بوریل و مورگان، ۱۳۹۲، ص ۲۷۵). فهم معانی ذهنی چیزی بیش از فرار از سنت علوم اجتماعی اثبات‌گراست؛ بدین صورت که وقایع عجیب و پیچیده در روابط سازمانی که برای برخی از افراد اتفاق می‌افتد ممکن است در سطح ذهن آنها بماند و در دهان آنها به گفتار درنیاید. بنابراین، گردآوری اطلاعات برای انواع تحقیق کیفی شاید با مانع روبه‌رو شود.

پژوهش اجتماعی در سازمان‌های نظامی

نیروهای مسلح اغلب از پژوهش‌های کمی طرفداری کرده و به پژوهش‌های کیفی و مصاحبه‌های بی‌پایان^۶ علاقه



شکل ۱: انواع معرفت‌شناسی (بوریل و مورگان، ۱۳۹۲، ص ۱۳)

پرسش مربوط به معرفت‌شناسی این است که «چه کسی می‌تواند یک داننده باشد؟»^۱ (همان).

کارکنان نظامی در کارهایی مانند صبحگاه‌ها، تیراندازی‌ها، اردوگاه‌ها و... شرکت می‌کنند که درباره آنها گفتگوی چندانی نمی‌شود و تجربیات کارکنان در مورد آنها بیان نمی‌شود. زیستن در شرایط سخت اردوگاه‌هایی مانند دوره‌های تکاور، چتربازی، رزم در کوهستان، کویر و جنگل چیزی است که هر پژوهشگری از عهده آن بر نمی‌آید، مگر اینکه پژوهشگر از کارکنان نظامی باشد. معانی ذهنی و تجارب یک فرد نظامی را با دشواری می‌توان متوجه شد. فردی که با او برخورد خاصی صورت گرفته دارای تجربه‌ای درونی است که پژوهشگر بیرونی به علت قرار گرفتن در نقش مشاهده‌کننده شاید نتواند به درستی آن را درک کند. پس شاید پژوهشگر نتواند در این‌گونه سازمان‌ها غوطه‌ور^۲ شده، تجارب واقعی کارکنان را به درستی درک کند.

سازمان‌های نظامی بر سلسله‌مراتب و قدرت اجبار مبتنی هستند. بالا رفتن در پلکان قدرت، شاید صاحبان قدرت را با هیجانات عجیب و پیچیده‌ای روبه‌رو کند. کسب و روش به‌کارگیری قدرت از سوی افراد قدرت-طلب،^۳ احساس انتقال قدرت توهمی،^۴ کسب توان استثمار و بهره‌کشی به نفع مافوق، کسب توان تنبیه‌های نامتعارف

۵. حس سادومازوخیسم (لذت‌جویی در درد).

6. Open-Ended

1. Who Can Be A Knower?
2. Immersed
3. Authoritarian Personality
4. Illusory Power Transference

وابستگی دارند راحت‌تر هستند. افزون بر جامعه‌شناسان، انسان‌شناسان^۵ نیز دارای تاریخچه همکاری نزدیک با ارتش آمریکا هستند (ویلیامز و دیگران، ۲۰۱۶، ص ۶). مردم‌نگاری از نظر تاریخی ریشه در انسان‌شناسی دارد (لوی، ۲۰۱۴، ص ۲۲۴). به باور تابر (۲۰۱۰) یک رویکرد کیفی مانند مردم‌نگاری^۶ می‌تواند در بررسی فرهنگ ارتش مفید واقع شود، ولی این رویکرد نه بر تجارب پژوهشگر تمرکز دارد و نه بر تعاملات پیچیده بین اقدامات سازمانی، سیاست‌ها، تجارب کارکنان و اعضا. به باور وی پژوهشگر نظامی باید دسترسی آسانی به سازمان مورد مطالعه داشته باشد و تجارب خود در پژوهش را به کار برد. بنابراین، روش تحقیق خودمردم‌نگاری^۷ را پیشنهاد می‌کند. اسمیت^۸ (۲۰۰۵) می‌گوید که استفاده پژوهشگران از تجربه روزانه خود در پژوهش ارزش زیادی دارد. به باور وی پژوهشگرانی که دارای اطلاعات درونی و محرمانه منحصر به فرد هستند و فرهنگ آنها با فرهنگ مشارکت-کنندگان در پژوهش یکسان است باید روش خودمردم‌نگاری را به کار برند.

الیس و فلاهرتی^۹ جامعه‌شناسان را تشویق می‌کنند که از روایت‌های هیجانی که از دیدگاه فاعلی و بیوگرافیکی نوشته شده است برای تعیین اینکه هیجان‌ها در بافت زندگی روزمره چگونه تجربه می‌شوند استفاده کنند (۱۹۹۲، ص ۱۰۳). این ادعا که تجارب مجسم شده^{۱۰} نظامی‌گری^{۱۱} و جنگ را شناخته‌ایم، ادعای خطرناکی است. سربازان کهنه‌کار یا از جنگ برگشته^{۱۲} را می‌توان در زمینه گفتگو^{۱۳} و برقراری رابطه بین ارتش و جامعه، پیشکسوت دانست. برخی از آنها دارای آسیب‌ها و زخم‌های ذهنی و

چندانی نشان نمی‌دهند (تابر، ۲۰۱۰). دلایل این منطق شامل ترس از افشای اطلاعات طبقه‌بندی شده، انجام جاسوسی، از بین رفتن مزیت رقابتی سازمان و وارد شدن آسیب به سازمان و افراد درون آن است.

سازمان نظامی یک نهاد کامل^۱ است که کارکنانش را تحت کنترل شدید^۲ قرار می‌دهد. در کنترل شدید بودن نه تنها به معنای یک شکل شدن، بلکه به معنای یادگیری شیوه رفتار یک شکل نیز است (کلگ و دیگران، ۲۰۰۶، ص ۴۱). کنترل شدید رفتار زیردستان توسط فرماندهان اجازه خروج از یک شکلی رفتار را به کسی نمی‌دهد و بنابراین شخصیت فرمانده را دچار نوعی تحمل‌ناپذیری^۳ زیر دست می‌کند. این تحمل‌ناپذیری نیز یک منشأ دیگر برای مقاومت در برابر پژوهش کیفی است.

البته، ترس سازمان نظامی از افشای اطلاعات بیشتر از منظر آمار کارکنان و تجهیزات، شیوه انجام کارها و اقدامات نظامی است و بررسی مسائل رفتاری مانند چگونگی افزایش تعهد دفاعی نظامیان، افزایش رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی، تخریب اجتماعی، شخصیت قدرت طلب، بدبینی سازمانی و راه‌های رفع آن و... که معمولاً در حوزه علوم رفتاری و جامعه‌شناسی بررسی می‌شوند اگر با رعایت نکات امنیتی نگارش شوند، آسیبی به سازمان نظامی وارد نمی‌کند؛ بلکه از آن جهت که روابط بین فردی را در سازمان بهبود می‌بخشد مفید نیز می‌باشد. بنابراین، در این بخش روش مناسب برای انجام تحقیق اجتماعی در سازمان‌های نظامی بررسی می‌شود. کافوریو و نوشیاری^۴ (۲۰۰۶، ص ۳۱) می‌گویند که ارتش‌ها معمولاً با پژوهشگرانی که به نوعی به ارتش

11. Militarism
12. Veterans
13. Conversation

1. Total Institution
2. Regiment
3. Intolerance
4. Caforio & Nuciari
5. Anthropologists
6. Ethnography
7. Autoethnography
8. Smith
9. Ellis & Flaherty
10. Embodied

بیشتر پژوهش‌های مردم‌نگاری که در سازمان‌ها به‌طور کلی و در سازمان‌های دولتی به‌طور خاص انجام می‌شود به علت وجود مشکلات در زمینه دسترسی به سازمان، موانع اعتمادسازی، محدودیت‌هایی که از سوی مرزبانان^۵ سازمان درباره خروجی پژوهش اعمال می‌شود و دیگر جنبه‌های تاریک مربوط به «بودن در میدان تحقیق»^۶ و نداشتن تجربه میدان تحقیق نوعی خاموشی و سکوت را در پی دارد (فرندسن،^۷ ۲۰۱۵). مردم‌نگاری یک روش چالش‌برانگیز برای پژوهشگران سازمان‌های نظامی به شمار می‌رود؛ زیرا آنها را ملزم می‌کند که در یک جامعه امنیتی غوطه‌ور شوند (ویلیمز و دیگران، ۲۰۱۶، ص ۱۳۸). از این رو برای چیره‌شدن بر موانع و کاستی‌های پیش‌گفته می‌توان از روش خودمردم‌نگاری استفاده کرد.

خودمردم‌نگاری به پژوهشگران روشی را پیشنهاد می‌دهد که با آن بتوانند بر مشکلات روش‌شناختی پژوهش‌های علوم اجتماعی غلبه کنند. این مشکلات شامل ناتوانی برخی روش‌ها در ایجاد بینشی^۸ در مورد جزئیات، نکات ظریف و دقیق،^۹ پیچیدگی‌های هویت‌ها، روابط، تجارب و فرهنگ‌هاست (آدامز و دیگران، ۲۰۱۵، ص ۱۶). با توجه به اینکه سازمان‌های نظامی ویژگی‌های منحصر به فرد و فوق‌العاده دارند و پژوهشگر بیرونی نیز با دشواری‌هایی برای تحقیق در این سازمان‌ها روبه‌روست، بهتر است پژوهشگرانی در زمینه علوم اجتماعی در این سازمان‌ها پژوهش کنند که خود عضو این سازمان بوده، تحصیلات دانشگاهی مرتبط با موضوع داشته باشند؛ یعنی از روش تحقیق کیفی خودمردم‌نگاری استفاده کنند.

گلدشمیت^{۱۰} می‌گوید: همه مردم‌نگاری‌ها به‌گونه‌ای «خودمردم‌نگاری» هستند؛ زیرا اقدامات، تفاسیر و

فیزیکی هستند و تجارب کمیابی را با خود به همراه دارند. شناخت و فهم تجارب آنها نیازمند تجسم معنای ذهنی آنهاست که با گفتگو می‌توان به آن دست یافت. محتوای تجارب جنگی مجسم میان فردی و هیجانی آنها را می‌توان با نوشتن داستان زندگی آنها نمایش داد. از این رو روش‌های خودمردم‌نگارانه بهترین روش برای درگیر شدن با تجارب زنده آنهاست (بولمر و جکسون،^۱ ۲۰۱۵).

خودمردم‌نگاری

خودمردم‌نگاری به پژوهش‌ها، نگارش‌ها، داستان‌ها و روش‌هایی اشاره دارد که روایت اتوبیوگرافی و شرح حال شخصی فرد را به وقایع فرهنگی، اجتماعی و سیاسی متصل می‌کند. این رویکرد به تجربه فردی به عنوان یک منبع مهم دانش توجه می‌کند (لوی، ۲۰۱۴، ص ۲۵۴). داستان‌های خودمردم‌نگارانه در مورد خود است که از طریق دیدگاه فرهنگ نقل می‌شود. با خودمردم‌نگاری از تجربه خود استفاده می‌کنیم تا خودمان، دیگران، فرهنگ‌ها، سیاست‌ها و تحقیق اجتماعی را درگیر کنیم (آدامز و دیگران، ۲۰۱۵، ص ۱). روایت‌های خودمردم‌نگارانه بیشتر برای شرح تجارب فرهنگی خود پژوهشگر یا دست‌کم فرهنگی که پژوهشگر در آن کاملاً غوطه‌ور است استفاده می‌شود. دولوریت و سامبروک^۳ (۲۰۱۲) می‌گویند یکی از مهم‌ترین مزایای خودمردم‌نگاری این است که می‌تواند داستان‌هایی را فراهم کند که در غیر این صورت صدایی از آنها به گوش نمی‌رسید. جونز^۴ و همکاران (۲۰۱۳، ص ۳۵) می‌گویند: خودمردم‌نگاری سکوت تجارب را می‌شکند؛ زیرا خودمردم‌نگاری درون فرهنگ‌ها و عملکردهای فرهنگی را آشکار می‌کند.

9. Nuances

10. Goldschmidt

1. Bulmer & Jackson

2. Adams, Holman Jones & Ellis

3. Doloriet & Sambrook

4. Jones

5. Gatekeepers

6. Being In The Field

7. Frandsen

8. Insight

جکسون^۴، که یک نظامی از جنگ‌برگشته است، مصاحبه می‌کند. بالمر از جکسون می‌پرسد: حس واقعی جنگ را چطور می‌توانم بفهمم؟ جکسون در پاسخ می‌گوید: برای درک^۵ حس جنگ باید بتوانی با فردی راه بروی که داستان خودش را نقل می‌کند. درک یک کلمه دانشگاهی است درحالی‌که شما نیاز به همدلی دارید. بالمر می‌پرسد: منظور شما از همدلی چیست؟ جکسون پاسخ می‌دهد: تصور کن که من در یک خندق سرد و گل‌آلود هستم. من از شما نمی‌خواهم که با من به درون این خندق بیایید. همدلی این است که بتوانید یک پایتان را در خندق بگذارید و پای دیگران را بیرون از خندق قرار دهید. بدین ترتیب، شما یک گام در دنیای من گذاشتید و گام دیگر را در دنیای خودتان نگه داشته‌اید (بالمر و جکسون، ۲۰۱۵).

روش پژوهش مناسب پژوهشگران بیرون از سازمان نظامی

براساس مطالب پیشین، پژوهشگران بیرون از سازمان نظامی امکان ورود و دسترسی آسان به مشارکت‌کنندگان و اطلاعات درون این سازمان‌ها را ندارند؛ از این رو انجام پژوهش برای آنها با دشواری روبه‌رو می‌شود. برای غلبه بر این مشکل پژوهشگران بیرون سازمانی می‌توانند با جستجو و یافتن کارکنانی که مایل به همکاری هستند از آنها بخواهند که داستان زندگی خود را نقل کنند و یا در مکانی بیرون از سازمان نظامی و محیطی دوستانه و غیررسمی با آنها گفتگو کنند. این شیوه گردآوری اطلاعات نیازمند اعتماد زیاد است. این نوع اعتماد معمولاً با شناخت کامل از طرف مقابل به دست می‌آید؛ از این رو پژوهشگر بیرون سازمانی می‌تواند با واسطه این اعتماد را ایجاد کند. این واسطه‌ها می‌توانند آشنایان نزدیک کارکنان نظامی، یک دوست، یک هم‌کلاسی و یا مانند اینها، که روابط آنها غیررسمی و دوستانه است، باشند. بدین‌گونه پژوهشگر

تحلیل‌های مبتنی بر شخص را نمایش می‌دهند (لوی، ۲۰۱۴، ص ۲۵۵). برای اینکه یک مردمنگار بتواند به یک مشاهده‌گر مشارکتی مؤثر تبدیل شود زمان زیادی لازم است (مورچیسون^۱، ۲۰۱۰، ص ۷). از آنجاکه پژوهشگر داخلی (عضو سازمان نظامی) برای مدت زیادی در سازمان به سر می‌برد، خود مشاهده‌گر مشارکتی مؤثر است و همراه با پژوهش خودمردمنگاری و برای توسعه تجارب و غنی‌تر کردن مفاهیم و معانی می‌تواند از روش مردمنگاری نیز استفاده کند. به عقیده مون^۲ (۲۰۰۴، ص ۲۲) ماهیت تجربه از این نظر که هرکسی تجارب خاصی دارد منحصر به فرد است.

در میان علوم اجتماعی طیفی از روش‌ها مانند مصاحبه‌ها، مردمنگاری، بیوگرافی و مانند اینها وجود دارد که برای بررسی مفاهیم فردی و هر روزه فعالیت‌های نظامی، فرصت‌های مناسبی فراهم می‌کنند (ویلیامز و دیگران، ۲۰۱۶، ص ۷). پژوهشگر مردمنگار سعی می‌کند با اتخاذ روش بررسی همدلانه از نگاه خود مشارکت‌کنندگان یا آزمودنی‌ها به پدیده مورد مطالعه خود نگاه کند و برای این منظور، مشاهده، به‌ویژه از نوع مشارکتی، گفتگوهای دوستانه و مصاحبه به‌ویژه از نوع بی‌ساخت را به عنوان ابزارهای مهم خود در نظر می‌گیرد. بنابراین، پژوهشگر نیز همواره در پژوهش حاضر خواهد بود (میرزایی، ۱۳۹۵، ص ۲۴۹).

پژوهشگر خودمردمنگار برای انجام مردمنگاری باید از مصاحبه‌های دوستانه و همدلانه، مشاهده و بررسی اسناد و مدارک (البته بدون افشای اطلاعات طبقه‌بندی‌شده) استفاده کند. مصاحبه دوستانه برای پژوهشگر سازمان نظامی این امکان را فراهم می‌کند که گرفتار ارائه‌نکردن اطلاعات توسط افراد بدبین و دارای سوءظن نشود.

خانم بالمر^۳، که یک پژوهشگر دانشگاهی است، با آقای

4. Jackson
5. Understand

1. Murchison
2. Moon
3. Bulmer

قرار دادن یک پرسش‌نامه در برابر پاسخ‌دهنده و درخواست از او برای تکمیل آن شاید به علت احساس عدم تأثیرگذاری درک‌شده از سوی پاسخ‌دهنده بر فرایند تحقیق، او را از خود بیگانگی روش‌شناسی^۱ بنامیم. وقتی انسان احساس کند نمی‌تواند بر کار در حال انجام تأثیر بگذارد از خود بیگانه می‌شود و این ممکن است حس یک مشارکت‌کننده در تحقیق کمی باشد. اصولاً پژوهش‌های کمی به نادیده گرفتن نقش «خود» در فرایند پژوهش باور دارند و بیشتر بر قوانین و روش‌های خشک آماری متکی هستند.

در مقابل، رویکردهای کیفی در پی آوا دادن به سکوت موجود در تحقیقات کمی هستند. ابزار پرسش‌نامه باعث فراهم کردن نوعی سکوت برای مشارکت‌کننده می‌شود، صدای او شنیده نمی‌شود و اقدام او در پر کردن پرسش‌نامه تنها در قالب اعداد قابل شناسایی است. این پژوهش‌ها نقش بسیار فعال‌تری برای فاعل شناسا قائل‌اند و باور دارند که تجربیات و معانی ابژه در ذهن افراد باید بررسی و افشا شوند. حتی در میان روش‌های کیفی نیز می‌توان تأثیراتی از پارادایم اثبات‌گرایی مشاهده کرد. پارادایم اثباتی بر حذف «خود» در تحقیقات و فاصله گرفتن پژوهشگر از خودش تأکید دارند. برخی معتقدند که در روش‌های به ظاهر کیفی مانند روش‌های مبتنی بر مشاهده وظیفه پژوهشگر این است که خودش را حذف کند. این حذف «خود» از پارادایم اثباتی و پژوهش‌های کمی شروع شده و تا به امروز با برخی تحقیقات به ظاهر کیفی نیز همراه است.

انجام پژوهش در سازمان‌های نظامی الزامات خاصی دارد که هر پژوهشگری قادر به تطبیق و کنار آمدن با آنها نیست. وجود قوانین خشن و هنجارهای خاص، جو محرمانه و مبتنی بر حفاظت شدید از اطلاعات، انجام

برون‌سازمانی می‌تواند از ترکیبی از روش‌شناسی‌های مردم‌نگارانه و خودمردم‌نگارانه (توسط زندگی طولانی-مدت با فرد نظامی و شناخت تجربیات و هیجانات او) استفاده کند. البته، پژوهشگر برون‌سازمانی باید این اطمینان را به فرد نظامی بدهد که در نگارش خود همواره نکات امنیتی را مد نظر خواهد داشت.

ورود به کانون بازنشستگان نیروهای مسلح و درخواست از بازنشستگان برای خودافشایی و کسب اطلاعات نیز می‌تواند مفید باشد؛ زیرا کارکنان بازنشسته محدودیت کمتری را از سوی سازمان نظامی احساس کرده و ممکن است با پژوهشگر بیشتر همکاری کنند. افزون بر این، آنها زمان زیادتری را نیز برای ایفای نقش مشارکت‌کننده در اختیار دارند و پس از بازنشستگی، عدم حساسیت برخی موضوعات که در زمان خدمت در سازمان برای آنها مهم تلقی می‌شد را درک کرده‌اند. همچنین آنها منبعی غنی از تجربیات هستند و آگاهی کاملی از موضوعات مربوط به سازمان‌های نظامی را دارند.

نگارنده در یک جلسه مهمانی با یکی از اقوام دوستش که در ارتش خدمت می‌کرده آشنا می‌شود و پس از اینکه دوستش پل اعتماد بین او و نگارنده را ایجاد می‌کند، مشارکت در فرایند تحقیق آغاز شده و فرد نظامی اطلاعات مورد نیاز نگارنده را در اختیار او قرار می‌دهد.

بحث و نتیجه‌گیری

رویکردهای کمی به پژوهش، در پی بررسی روابط بین متغیرها و اثبات درستی یک فرضیه و یا رد آن هستند. این پژوهش‌ها با استفاده از ابزار پرسش‌نامه و گردآوری داده‌های عددی مدعی‌اند که جهان سازمانی را مورد تبیین قرار می‌دهند. این در حالی است که سؤالات پرسش‌نامه ممکن است نتوانند به درستی جنبه‌های گوناگون یک پدیده را بسنجند و درک کاملی از آن پدیده را به پژوهشگر بدهند.

گزارش پژوهش نیز مراقب انتشار بی‌مجاز اطلاعات باشد. در صورت بیرونی بودن، پژوهشگر می‌تواند از ترکیبی از روش‌های مردم‌نگارانه و خودمردم‌نگارانه استفاده و باید تلاش کند بیشتر اطلاعات خود را با آشنایی و فراهم کردن روابط دوستانه بین خودش و فرد نظامی به دست آورد. در این مسیر، استفاده از افراد بازنشسته هم ممکن است مفید باشد. حتی ممکن است افراد بازنشسته، پژوهشگر را به کارکنان دیگری که هنوز در سازمان مشغول خدمت هستند معرفی نمایند.

خداوند متعال به آگاهی خود از آنچه در سینه‌ها نهفته شده و اینکه برخی انسان‌ها راز خود را مخفی می‌کنند اشاره می‌نماید.^۱ از این رو می‌توان گفت که هر فردی خود بهترین پژوهشگر تجربیات خویش است و در صورتی که به او میدان داده شود به خوبی تجربیات، معانی، احساسات و نیت‌های خود را بازنمایی می‌کند. بنابراین، در سازمان‌های نظامی، که مانند جزیره‌های دورافتاده و دور از دسترس پژوهشگران هستند، باید افراد نظامی که دارای تحصیلات دانشگاهی مرتبط هستند با به‌کارگیری استراتژی تحقیق خودمردم‌نگاری و مردم‌نگاری مسائل رفتاری و جامعه‌شناختی این سازمان‌ها را بررسی کنند و یا اینکه پژوهشگر برون‌سازمانی با ایجاد روابط دوستانه با یک نفر که او را معرفی کرده و اعتماد ایجاد می‌کند اقدام به تحقیق مردم‌نگارانه و خودمردم‌نگارانه نماید. از این رو، استراتژی پژوهش خودمردم‌نگاری و مردم‌نگاری بهترین نوع روش‌شناسی برای پژوهش در سازمان‌های نظامی هستند.

کارهای فوق‌العاده و گاه سخت و طاقت‌فرسا، ساختار اجتماعی مبتنی بر اجبار سازماندهی شده، وجود اعتماد مبتنی بر تهدید و دیگر ویژگی‌های متمایز این سازمان‌ها باعث می‌شود که پژوهشگر بیرونی نتواند اطلاعات مورد نیاز تحقیق خود را به راحتی فراهم کند.

محیط‌های خطرناک یا دارای فشار زیاد ممکن است دارای آگاهان بالقوه‌ای باشند که به شدت مشغول به کار بوده یا اینکه نسبت به افشای خودشان بی‌میل هستند. در نتیجه مکان‌هایی مانند اتاق‌های اورژانس، ادارات پلیس و آتش‌نشانی‌ها مکان‌هایی هستند که مردم‌نگاران با دشواری می‌توانند در آن به گفتگو و مشاهده مشارکتی بپردازند و فرصت و منابع کافی برای نزدیک شدن به افراد در این گونه مکان‌ها به سختی در اختیار آنها قرار می‌گیرد (مورچیسون، ۲۰۱۰، ص ۳۴).

سازمان‌های نظامی برخلاف دیگر سازمان‌ها برای حفظ امنیت ملی با اجبار سازمان‌دهی شده سروکار دارند. بنابراین، بزرگ‌ترین خطری که علیه پژوهشگران اقامه می‌شود نشر بالقوه اطلاعات و دانش به بیرون از سازمان است؛ جایی که سازمان نظامی کنترل کمتری بر آن دارد و ممکن است به سازمان و افراد آن آسیب برساند. از این رو، چهارچوب‌های قانونی وجود دارد که دسترسی پژوهشگران به این سازمان‌ها را محدود می‌کند و فرماندهان نیز مایل نیستند که پژوهشگران به حوزه تحت مسئولیتشان دسترسی پیدا کنند (سووترز، ۲۰۱۴، ص ۱۲)؛ زیرا از بازخواست شدن توسط سلسله‌مراتب و پاسخ دادن به سازمان حفاظت اطلاعات هراس دارند.

با توجه به مطالب پیش‌گفته، بهترین نوع پژوهش در سازمان‌های نظامی توسط پژوهشگری انجام می‌پذیرد که خودش عضوی از سازمان مورد بررسی باشد و به زمینه پژوهش دسترسی داشته باشد و بتواند معنای کنش‌ها، فعالیت‌ها و روابط کارکنان را تفسیر کرده، برای نوشتن

منابع

- University Press.
- Boëne, B., (1990), "How Unique Should the Military Be? A Review of Representative Literature and Outline of Synthetic Formulation," *European Journal of Sociology*, 31(1), pp. 3–59.
- Bulmer, S. & Jackson, D., (2015), "You Do Not Live in My Skin: Embodiment, Voice, and the Veteran," *Critical Military Studies*, DOI: 10.1080/23337486.2015.1118799.
- Caforio, G., (2006), *Handbook of the Sociology of the Military*, New York: Springer.
- Caforio, G. & Nuciari, M., (2006), "Social Research and the Military: A Cross-National Expert Survey", in G. Caforio (ed.) *Handbook of the Sociology of the Military*, pp. 27–58. New York: Springer.
- Campbell, E. & Lassiter, L.E., (2015), *Doing Ethnography Today: Theories, Methods, Exercises*, Malden: John Wiley & Sons.
- Carreiras, H. & Castro, C., (2012), *Qualitative Methods in Military Studies: Research Experiences and Challenges*, London and New York: Routledge.
- Clegg, S.R., Courpasson, D. & Phillips, N., (2006), *Power and Organizations*, India: Sage.
- Cortina, J.M. & Landis, R.M., (2013), *Modern Research Methods for the Study of Behavior in Organizations*, New York: Routledge.
- Creswell, J.W., (2007), *Qualitative Inquiry and*
- قرآن کریم
- استوارت، گرگ ال. و کنت جی براون (۱۳۹۳)، مدیریت منابع انسانی: پیوند استراتژی و عمل، ترجمه سیدمحمد اعرابی و مرجان فیاضی، تهران: مهکامه.
- اعرابی، سیدمحمد و حسن بودلایی (۱۳۹۰)، «استراتژی تحقیق پدیدارشناسی»، روش‌شناسی علوم انسانی، س ۱۷، ش ۶۸، ص ۳۱–۵۸.
- بوریل، گیسون و گارت مورگان (۱۳۹۲)، نظریه‌های کلان جامعه‌شناختی و تجزیه و تحلیل سازمان: عناصر جامعه‌شناختی حیات سازمانی، ترجمه محمدتقی نوروزی، تهران: سمت.
- پیرمردی، محمدجواد (۱۳۹۳)، «نقد و بررسی کارآمدی منطق اثبات‌گرایانه در حوزه انسان پژوهی بر اساس اندیشه اسلامی»، انسان‌پژوهی دینی، س ۱۱، ش ۳۲، ص ۱۰۹–۱۳۸.
- محمدپور، احمد (۱۳۹۲)، روش تحقیق کیفی ضد روش، تهران: جامعه‌شناسان.
- محمدپور، احمد (۱۳۸۹)، روش در روش: درباره ساخت معرفت در علوم انسانی، تهران: جامعه‌شناسان.
- مردی، مرتضی (۱۳۹۳)، «گذر پارادایمی از پژوهش‌های کمی به پژوهش‌های کیفی در علوم انسانی»، رهیافت، ش ۵۷، ص ۹۳–۱۱۶.
- مشبکی، اصغر (۱۳۹۱)، سیمای سازمان: مروری بر اثر ارزشمند گرت مورگان درباره سازمان و استعاره‌های آن، تهران: دانشگاه تهران.
- میرزایی، خلیل (۱۳۹۵)، کیفی پژوهی: پژوهش، پژوهش‌گری و پژوهش‌نامه نویسی، تهران: فوژان.
- Adams, T. E. & Holman Jones, S. & Ellis, C. (2015), *Autoethnography*, New York: Oxford

- Research*, San Francisco: John Wiley & Sons.
- Rhodes, B. (2009), *An Introduction to Military Ethics, A Reference Handbook*, New York: Greenwood Press.
- Siebold, G. L., (2011), "Key Questions and Challenges to the Standard Model of Military Group Cohesion", *Armed Forces & Society*, 37(3), pp. 448-468.
- Silverman, D., (2006), *Interpreting Qualitative Data: Methods For Analyzing Talk, Text And Interaction* (3rd Ed.), Thousand Oaks, CA, London: Sage.
- Smith, C. (2005), "Epistemological Intimacy: A Move to Autoethnography", *International Journal of Qualitative Methods*, 4(2), URL (consulted November 2006): http://www.ualberta.ca/~ijqm/backissues/2004_2002/pdf/smith.pdf
- Soeters, J. & Shields, P.M. & Rietjens, S., (2014), *Routledge Handbook of Research Methods in Military Studies*, New York: Routledge.
- Taber, N. (2010), "Institutional Ethnography, Autoethnography, And Narrative: An Argument For Incorporating Multiple Methodologies", *Qualitative Research*, 10(1), pp. 5-25.
- Tracy, S.J., (2013), *Qualitative Research Methods: Collecting Evidence, Crafting Analysis, Communicating Impact*, Chichester: *Research Design: Choosing Among Five Approaches*, Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Doloriert, Clair; Sambrook, Sally (2012) "Organisational autoethnography", *Journal of Organizational Ethnography*, Vol. 1, Issue: 1, pp.83-95
- Ellis, C. & Flaherty, M.G., (1993), *Investigating Subjectivity: Research on Lived Experience*, California: Sage.
- Frandsen, S., (2015), "Doing Ethnography in a Paranoid Organization: An Autoethnographic Account", *Journal of Organizational Ethnography*, Vol. 4, No. 2, pp. 162-176.
- Higate, P. & Cameron, A., (2006), "Reflexivity and Researching the Military," *Armed Forces & Society*, Vol. 32, No 2, pp. 219-233.
- Leavy, P., (2014), *The Oxford Handbook of Qualitative Research*, New York: Oxford University Press.
- Mao, H. Y., Chen, C. Y. & Hsieh, T. H., (2009), "The Relationship Between Bureaucracy And Workplace Friendship", *Social Behavior and Personality*, 37(2), pp. 255-266.
- Moon, J.A., (2004), *A Handbook Of Reflective and Experiential Learning: Theory and Practice*, New York: Routledge.
- Murchison, J.M., (2010), *Ethnography Essentials: Designing, Conducting, And Presenting Your*

Williams, A.J., Jenkins, K.N., Rech, M.F. & Woodward, R., (2016), The Routledge Companion To Military Research Methods, Oxon: Routledge.

Blackwell Publishing.

Weber, J.A. & Eliasson, J., (2008), Handbook of Military Administration, Boca Raton: CRC Press.

