

## فضیلت‌های محوری در سازمان‌های فضیلت‌مدار

سعید حجازی فر\* / صباح الهدی باقری کنی\*\*

### چکیده

شاید در بین نظریه‌های اخلاقی هیچ کدام به پیچیدگی و گستردگی اخلاق فضیلت نباشد. این نظریه، که امروزه از مهم‌ترین نظریه‌های اخلاقی است، انتظار می‌رود در آینده بتواند در حوزه‌های گوناگون، از جمله در اخلاق مدیریت - به دلیل مؤلفه‌های ارزشمندی که دارد در ایجاد یک زندگی اخلاقی و سعادت‌مند، کارایی داشته باشد. بدین‌روی، از این نظریه می‌توان در حوزه مدیریت و سازمان استفاده کرد و به سمت سازمان‌های فضیلت‌محور حرکت نمود. برای این منظور، ابتدا باید تعریفی از سازمان فضیلت‌محور ارائه کرد تا بر اساس آن بتوان ویژگی‌های چنین سازمان‌هایی را برشمرد. سازمان‌های «فضیلت‌محور» به سازمان‌هایی گفته می‌شود که بر اساس فضیلت‌های اخلاقی شکل می‌گیرند و مدیران و کارکنان آن انسان‌هایی فضیلت‌مدار بوده و ارتباطات و فعل و انفعالات سازمانی بر اساس فضایل اخلاقی تنظیم می‌گردد. بر اساس این تعریف، در این مقاله، فضیلت‌های محوری در سازمان‌ها در دو سطح فردی و سطح سازمانی بیان شده است. در سطح فردی، فضیلت‌هایی همچون انس با خدا، اخلاص و نیت خالص، آخرت‌گرایی، مسئولیت‌پذیری‌ها و در سطح سازمانی، فضیلت‌هایی مانند عاطفه انسانی، خدمت‌گزاری، عدالت، و رعایت قوانین و سلسله مراتب به عنوان فضیلت‌های محوری ذکر شده است.

کلیدواژه‌ها: فضیلت، سازمان، اخلاق، مدیریت.

## مقدمه

«اخلاق فضیلت‌مدار» نوعی نظریهٔ هنجاری است که در عصر افول مدرنیته و ظهور پست‌مدرنیسم، به دلیل ناکامی نظریه‌های اخلاقی در دستیابی به طرحی نو برای نجات انسانیت، و به منظور احیای ارزش‌های اخلاقی به خوبی احساس می‌شود. در روزگار غربت اخلاق و سرمایه‌دگی وجدان اخلاقی، که نتیجهٔ مثله کردن حقیقت انسانیت است، محور قرار گرفتن فضایل اخلاقی و ارزشمند بودن شکوفایی بشر، این ضرورت را به اوج می‌رساند.<sup>۱</sup>

اما متأسفانه اهمیت این موضوع هنوز به خوبی درک نشده است و نسبت به آن کم‌توجهی‌هایی وجود دارد. پژوهشگران علمی نه تنها به فضایل کم توجه کرده‌اند - بخصوص در سازمان‌ها - بلکه تا حد زیادی در میان مدیران اجرایی در مواجهه با فشارهای اقتصادی و تقاضاهای افراد ذی‌نفع به عنوان یک موضوع غیرقابل بحث باقی مانده است.<sup>۲</sup> اخلاق فضیلت در حالت عمومی، فقط در ارتباط با افراد فهمیده می‌شود. کاربرد آن در سازمان‌ها نیاز به توجه دارد.<sup>۳</sup> معمولاً از فضیلت در فلسفه بحث می‌شود که در حال حاضر، در تحقیقات سازمانی از ساخت و نظریهٔ آن استفاده می‌شود. به دلیل آنکه تحقیقات اولیهٔ فضیلت بر رفتار اخلاقی مدیریتی تمرکز دارد، تعدادی از محققان در حال حاضر، دربارهٔ نقشیکه فضیلت در حوزه‌های عملکردی مثل خلاقیت، حجم معاملات، کیفیت و منفعت ایفا می‌کند، بحث می‌کنند.<sup>۴</sup>

با این حال، در گام‌های ابتدایی، پژوهش‌های نظام‌مند پدیدهٔ فضیلت در سازمان‌ها در حال ظهور است. در یونان قدیم، کاربرد فضیلت، هم در بعد فردی و هم سازمانی این حقیقت را روشن می‌کند که فضیلت می‌تواند در سطح فردی یا اجتماعی توسعه پیدا کند. این نظر که فضیلت‌ها می‌تواند در سازمان‌ها علاوه بر افراد عملی شود گاهی محل اختلاف نظر است.<sup>۵</sup> کاربرد فضیلت در سازمان‌ها اثراتی هم دارد. احساس کار کردن در سازمان فضیلت‌محور، شاید کارکنان را تشویق کند که کار را فقط برای پاداش‌های مادی پیشرفت شغلی انجام ندهند، بلکه برای رضایت شخصی یا برای انجام یک‌کار خوب انجام دهند. در مجموع، افراد بسیار خلاق و دارای ارتباطات اجتماعی‌یاد، توانایی و تمایل بیشتری برای پذیرش رفتارهای با بصیرت و خودانگیخته پیدا می‌کنند. بر اساس تحقیقات اخلاق فضیلت،

سه اثر مهم فضیلت‌ها بر رهبران قابل شناسایی است: رفتار به صورت اخلاقی، تجربه شادکامی، و افزایش عملکرد.<sup>۷</sup>

برای اینکه بهتر بتوان به موضوع فضیلت‌ها در سازمان پرداخت، ابتدا باید معنای دقیق مشخص شده و وجوه اختلاف آن با کلمات مشابه مشخص گردد. تا وقتی تعریف فضیلت مشخص نگردد بحث‌ها ناقص مطرح خواهند شد.

#### چیستی فضیلت و سازمان‌های فضیلت‌محور

برای آنکه تعریف روشنی از سازمان‌های فضیلت‌محور ارائه شود، ابتدا باید معنای لغوی و سپس معنای اصطلاحی آن بررسی گردد تا در ادامه وجه تمایز آن با واژه‌های مشابه مشخص شود. در سایه همین مقایسه و بررسی سایر نظریات اخلاقی و مشخص نمودن جغرافیای اخلاق فضیلت‌محور، می‌توان به تعریفی از این سازمان‌ها دست یافت. تشریح این مراحل برای رسیدن به تعریف سازمان فضیلت‌محور به این صورت است:

#### ۱. بررسی معنایی واژه «فضیلت» و بیان افتراق آن با کلمات مشابه

##### الف. معنای لغوی

- فضیلت: برتری، مزیت، فزونی در معرفت و دانش، صفت نیکو؛ مانند شجاعت، عفت و مانند اینها.<sup>۸</sup>

- virtue: فضایل، محاسن، آداب پسندیده، خصایص. کلیسای قرون وسطا به هفت خصلت یا فضیلت معتقد بود.<sup>۹</sup>

- فضیلت: ضد رذیله و نقیصه، پاک‌دامنی، پرهیزگاری، اخلاق حسنه، برتری، بزرگی، بهتری، لقب احترام، مقام محترم دانشمند بزرگوار.<sup>۱۰</sup>

- Virtue: تقوا، پرهیزگاری، پاک‌دامنی، عفت، جشن، فضیلت هنر، خوبی، سیرت، خوبی پسندیده، محاسن، آداب پسندیده، خاصیت.<sup>۱۱</sup>

- فضیلت: برتری، مزیت، فزونی، افزونی در علم و معرفت و بخشش.<sup>۱۲</sup>

- فضیلت: مزیت، برتری، افزونی در علم و معرفت.<sup>۱۳</sup>

- فضیله: تعالی اخلاقی، علو درجه، پاک‌دامنی، فضیلت، تقوا، امتیاز، برتری، مزیت.<sup>۱۴</sup>

ب. معنای اصطلاحی

- فضیلت: (۱) نیرویی که شخص را به انجام دادن کارهای بهتر و پسندیده و خودداری از اعمال نکوهیده وامی‌دارد. (۲) امتیاز اخلاقی.<sup>۱۵</sup>

- فضیلت: ویژگی و ملکه‌فعلیه که به نحو معقول و ثابتی در آدمی پدید می‌آید.<sup>۱۶</sup>  
- فضیلت: فضایل شناخته‌شده‌سنتی دقیقاً آن دسته از ویژگی‌های منشی هستند که در قبال نیازهایی که همه انسان‌ها همواره با آنها مواجهند، پاسخ‌های مناسبی در اختیار قرار می‌دهند.<sup>۱۷</sup>

- فضیلت: عبارت است از کیفیت اکتسابی انسان که برخوردار است و به کارگیری آن به گونه‌ای است که ما را قادر می‌سازد تا به مزایا و فواید درونی اعمال دست یابیم و فقدان آنها به نحو مؤثری ما را از دست‌یابی به چنین مزایایی باز می‌دارد.<sup>۱۸</sup>

از نظر فارابی، «فضیلت» عبارت است از: هیأت‌های نفسانیه آدمی بدان‌ها افعال نیک و زیبا را انجام می‌دهد. وی در ادامه می‌گوید: هر گاه استعداد طبیعی به سوی انجام افعال با فضیلت باشد و آن افعال تکرار و عادت شوند و در اثر عادت، هیأتی در نفس پدید آید که این افعال از آن صادر شود، آن هیأت‌های ایجادشده از عادت را «فضیلت» گویند و نام آن استعداد طبیعی، نه فضیلت است و نه رذیلت، هر چند که از آن افعال واحدی صادر شود.<sup>۱۹</sup>

فضیلت که غزالی آنرا «خلق حسن» نیز می‌نامد، عبارت است از: حالتی نفسانیه که در آن، همه قوای بدنی تابع قوه‌عامله نفس و به تعبیری، عقل عملی باشد. او در این باره، در میزان‌العمل بیان می‌دارد: دیگر قوای بدن باید مغلوب این قوه‌عملی باشد. اگر این قوه‌مقهور گردد فرمانبردار شهوت می‌شود که در این صورت، به «اخلاق بد» موسوم است. اگر این قوه‌چیره باشد، و استیلا یابد «فضیلت» و «اخلاق نیکو» نام دارد.<sup>۲۰</sup>

توماس آکوئیناس از «فضیلت» به «عادت» یا «ملکه» تعبیر می‌کند و می‌گوید: به عادات خوب «فضیلت» گفته می‌شود که در این تعریف، عادت جنس آن و خوب بودن فصل و نقطه تفارق است.<sup>۲۱</sup>

هیوم «فضیلت» را یک حالت و کیفیت نفسانی می‌داند که مورد پسند و رضایت همه اشخاصی است که آن را بررسی و در آن تأمل می‌کنند و یا کیفیتی است که لذت را در ناظران بی‌طرف ایجاد می‌کند و اسباب تحسین را فراهم می‌آورد. در مقابل، «رذیلت» کیفیتی

است که رنج و تنفر در پی دارد و اسباب تقبیح فراهم می‌آورد. از نظر هیوم، لذت و رنجی که از هر عمل یا کیفیت ذهن ناشی می‌شود، فضیلت یا رذیلت بودن آنرا معین می‌کند.<sup>۲۲</sup> زگزبسکی «فضیلت» را چنین تعریف می‌کند: کمال اکتسابی عمیق و ماندگار شخص که متضمن انگیزه‌ای خاص برای ایجاد غایتی مطلوب و موفقیت قابل اعتماد در ایجاد آن غایت است.<sup>۲۳</sup> در اینجا، باید تفاوت «فضیلت» با سایر کلمات مشابه مشخص گردد تا بتوان تعریف دقیقی از آن ارائه نمود. این کلمه با ارزش و اخلاق مشابهت دارد.

## ۲. افرق فضیلت با کلمات مشابه

**الف. اخلاق:** واژه «اخلاق» جمع «خلق» و در لغت، به معنای سرشت و سنجیه است. معنای این واژه در فرهنگ عالمان اخلاق، نزدیک به معنای لغوی و برگرفته از آن است. خلق حالتی راسخ برای نفس است که او را به انجام کارهایی بدون اندیشه و تأمل برمی‌انگیزاند. بادقت در تعریف یادشده، معلوم می‌شود:

۱. خلق ممکن است خوب یا بد باشد. سخاوت و شجاعت در شمار خلق‌های نیک، و بخل و ترس در زمره خوی‌های بد قرار دارد.

۲. خلق چگونگی و هیأتی برای نفس است که در او پایدار و ماندگار شده است. حالات گذرای نفس «خلق» نامیده نمی‌شود.

۳. هر خلقی منشأ صدور برخی افعال مناسب با خود است.

۴. صدور این افعال از نفس، بدون تأمل و اندیشه است.<sup>۲۴</sup>

علامه مجلسی نیز در «تعریف اخلاق» می‌گوید: «اخلاق» ملکه‌ای نفسانی است که کار به آسانی از آن صادر می‌شود. برخی از این ملکات فطری و ذاتی است و برخی نیز با تفکر و تلاش و تمرین و عادت دادن نفس به آنها، به دست می‌آید؛ چنان‌که بخیل در ابتدا، با سختی و جان‌کندن چیزی را می‌بخشد، اما در اثر تکرار، بخشش به صورت خوی و عادت او درمی‌آید.

مرحوم فیض کاشانی نیز «اخلاق» را این‌گونه تعریف می‌کند: «اخلاق» هیأتی است استوار و راسخ در جان که کارها به آسانی و بدون نیاز به تفکر و اندیشه از آن صادر می‌شود. اگر این هیأت به گونه‌ای باشد که افعال زیبا و پسندیده از نظر عقل و شرع از آن

صادر شود آنرا «اخلاق نیک» می‌نامند و اگر افعال زشت و ناپسند از آن صادر شود آنرا «اخلاق» بد می‌گویند.

طبق این تعریف، صفات ناپایدار و غیرراسخ در نفس - مثل غضب شخص بردبار - و یا صفاتی که از روی تفکر و تأمل صادر می‌شود - مانند بخشش بخیل - از دایره اخلاق و ارزش‌های اخلاقی بیرون است. اما از سوی دیگر، هم شامل فضایل اخلاقی می‌شود و هم رذایل اخلاقی. بنابراین، می‌توان از دو گونه اخلاق سخن گفت: اخلاق فضیلت و اخلاق رذیلت.<sup>۲۵</sup>

با توجه به تعاریف مزبور، مشخص می‌گردد که اخلاق اعم از فضیلت و فضایل است و از این رو، فضایل به عنوان جزئی از اخلاق مطرح است. در واقع، علم اخلاق شامل دو بخش فضیلت و رذیلت است که در این نوشتار فقط بحث فضیلت مطرح می‌گردد.

بحث فضایل بابحث دیگری به نام ارزش‌هانیز مشابهت دارد. در اینجا سعی می‌شود وجوه تمایز آن با اخلاق و فضیلت مشخص گردد. سازمان فضیلت‌محور بر آداب فضیلت در فضای کار تمرکز می‌کند. البته در سازمان‌ها، به ارزش‌ها زیاد توجه شده، اما تعریف و نقش ایفا شده توسط فضیلت در سازمان‌ها متفاوت با ارزش‌ها است.<sup>۲۶</sup>

ب. ارزش‌ها: از «ارزش» در زبان انگلیسی به «Value» به معنای رتبه، قدر و گرامی داشتن یاد می‌شود و در زبان فرانسه به «Velour» به معنای قیمت، مقدار و ارزش تعبیر می‌گردد. در زبان عربی به آن «القیمه» می‌گویند. در اصطلاح جامعه‌شناسی «Social Norms» یا «Social Value» عبارت از چیزی است که مورد پذیرش همگان است. «ارزش اجتماعی»، واقعیت‌ها و اموری را تشکیل می‌دهد که مطلوبیت دارد و درخواست و آرزوی اکثریت یک جامعه است. ارزش‌ها غالباً به نظراتی گفته می‌شود که انسان‌ها درباره خوب و بد، و مطلوب و نامطلوب دارند.

در فرهنگ فلسفی لالاند چهار مفهوم برای «ارزش» ارائه شده است: اول. ارزش به عنوان چیزی که فرد یا گروهی به آن علاقه دارند. دوم. چیزی که کم و بیش به آن توجه و احترام می‌گذارند. سوم. وقتی فرد یا گروهی در رسیدن به هدف خودارضا می‌شود. چهارم. از جنبه اقتصادی که ارزش کالا و عمل مطرح است.<sup>۲۷</sup>

«ارزش» یکی از واژه‌های اساسی است که نمی‌توان آن را به طور دقیق تعریف کرد. یک ارزش، اهمیتی کوچک یا بزرگ را بیان می‌کند که انسان آن را به مسائل مرتبط با فعالیت یا تجربه‌ای خاص یا به طور کلی، به زندگی خود نسبت می‌دهد و بدین‌سان، راهنمایی برای رفتار او در اختیارش قرار می‌دهد. ارزش‌ها مانند اشیاء در مکان و زمان وجود ندارند، بلکه توسط احکام بیان می‌شوند؛ توسط حکم کردن درباره‌ی اشیاء، کیفیات، حوادث یا افعال از دیدگاه شخصی. بنابراین، ارزش‌ها هم عناصر ذهنی دارند و هم عناصر عینی. این عناصر در انواع گوناگون ارزش‌ها ارتباطات متفاوتی با یکدیگر دارند، اما ارتباط اساسی‌ذیل همواره وجود دارد. از یک‌سو، ارزیابی به روش ذهنی تعلق دارد. بنابراین، ارزش‌ها برای به وجود آمدنشان یعنی برای اینکه از حد مفاهیم انتزاعی فراتر روند - نیازمند مشارکت شخصی ما هستند. یک شیء باید برای ما ارزشمند (یا خلاف آن) باشد، و گرنه به شناخت واقعیات می‌رسیم، نه ارزش‌ها. یک شیء به خودی خود مفید نیست، بلکه برای هدفی مفید است که ما به خاطر آن هدف، بدان نیاز داریم. نجات یک زندگی گرفتار یک زندگی فقط حوادث هستند، مگر اینکه ما یکی از این دو کار را خوب و دیگری را بد تشخیص دهیم. نیز اگر قرار است برای زیبا خواندن رویدادهای روزمره - مانند غروب خورشید - توجیهی وجود داشته باشد، آن رویداد باید زیبا دیده شود. بنابراین، ارزش‌ها نه با گزاره‌های واقعگویی بلکه با احکام بیان می‌شوند. مشارکت شخصی ما و نتایجیکه از آن ناشی می‌شود بسیار مهم است. از سوی دیگر، گرچه برای به وجود آوردن ارزش‌ها، مشارکت شخصی لازم است، اما ارزش‌ها به چیزی ناظرند که عینی است. این واقعیت، که احکام ما می‌توانند خطا باشند، این مطلب را روشن می‌کند که چیزی ممکن است کاملاً بی‌فایده باشد، گرچه ما گمان کنیم مفید است. این حکم ما درباره‌ی نجات دادن زندگی نیست که آن را خوب می‌کند، بلکه نجات دادن زندگی است که خوب است، و زیباییکسره در دید ناظر قرار ندارد، بلکه در عین خارجی هم وجود دارد. احکام ارزشی ما درباره‌ی اشیاء، رفتار انسانی و حتی آثار هنری می‌تواند درست یا خطا باشد که نشان می‌دهد ارزش‌ها، بنیادی مستقل از ما دارند.<sup>۲۸</sup>

«ارزش» در واقع، یک کیفیت است و حاکی از حالت روحی و رغبت درونی فرد است و خود یک واقعیت و اصل است. حقیقت ارزش همان مطلوبیت یک شیء برای انسان است.<sup>۲۹</sup>

البته این مفهوم عام «ارزش» بود که توضیح داده شد و از لحاظ رویکرد اسلامی این موضوع کاملاً متفاوت است. از نظر اندیشمندان فلسفه اسلامی، ارزش‌های یک سلسله اصول کلی، ثابت و مطلق هستند که تحت هیچ شرایطی تغییر نمی‌کنند. اما مصداق آنها تغییرپذیرند. از این منظر، ملاک‌کلی ارزش اخلاقی، مصلحت عمومی فرد و جامعه و مصلحت واقعی انسان است؛ یعنی آنچه موجب کمال واقعی انسان است، نه چیزیکه دلخواه افراد و خوشایند آنهاست.<sup>۳۰</sup>

از آنچه گفته شد، مشخص می‌گردد که «ارزش» در مفهوم عام خود، فارغ از دیدگاه اسلامی، یک مفهوم نسبی است و بستگی به نظر و خواست جامعه دارد که یک امر را ارزش بداند یا نداند. ممکن است در جامعه‌ای امری ارزش باشد و در جامعه دیگری ارزش نباشد و حتی ضدارزش باشد. بنابراین، در مفهوم ارزش، ملاک آن لزوماً درستی یا عدم درستی آن نیست، بلکه ملاک مطلوبیت آن از سوی افراد جامعه است. بدین‌روی، ارزش‌ها ناظر به احکام هستند، نه ناظر به واقعیت‌های موجود، و ادراکات در تعیین ارزش‌ها بسیار مهم هستند. با توجه به موضوع این تحقیق، ممکن است چیزهایی ارزش باشند که اصلاً جزو فضایل نباشند و یا حتی بعکس ممکن است در جامعه‌ای امری فضیلت باشد، در حالیکه افراد آن جامعه به آن به عنوان یک ارزش نگاه نکنند. و در نتیجه، ارزش‌ها و اخلاق و به تبع، آن فضایل بر هم منطبق نیستند و فقط نکات مشترکی دارند که نمودار ارتباط ارزش‌ها، اخلاق و فضائل به صورت ذیل است:



نمودار رابطه بین ارزش‌ها، اخلاق و فضایل

با توجه به مباحث مزبور و نمودار، مشخص می‌گردد که ارزش‌ها و اخلاق حوزه‌های مشترکی دارند، ولی بر یکدیگر منطبق نیستند و به تبع آن، فضایل، که جزئی از اخلاق محسوب می‌شوند، با ارزش‌ها حوزه‌های مشترکی دارند، ولی بر آن منطبق نیستند.



این نمودار کمک می‌کند که حوزه فضایل به روشنی مشخص گردد تا در ارائه مباحث، اشتباه و خطایی رخ ندهد. با توجه به مطالب گفته شده، تعریف آزمایش ذیل از فضایل ارائه می‌گردد که در این تحقیق، از آن استفاده می‌شود.

### ۳. جغرافیای اخلاق فضیلت و ماهیت آن

«اخلاق فضیلت» نظریه‌ای هنجاری است که به دلیل فضیلت‌محوری، از دو نظریه «سودگرایی» و «وظیفه‌گرایی» متمایز می‌گردد. مشهورترین تمایز بین «اخلاق فضیلت» و دو نظریه دیگر این است که «اخلاق فضیلت» بر فضیلت و منش اخلاقی تأکید دارد و سودگرایان بر اساس معیار سود بیشتر برای بیشترین افراد، و وظیفه‌گرایان بر اساس معیار مطابقت با قوانین اخلاقی به انگیزه اطاعت از قانون، به ارزیابی فعل اخلاقی می‌پردازند. به بیان برخی از فیلسوفان، در اخلاق وظیفه‌گری، یک عمل صواب است اگر فقط با یک قاعده یا اصل اخلاقی صحیح مطابق باشد و در سودگرویک عمل صواب است اگر فقط بهترین نتایج را در پی داشته باشد و بهترین نتایج آنهایی هستند که با آنها سعادت به حداکثر برسد؛ اما در «اخلاق فضیلت»، یک فعل صواب است اگر فقط همان فعلی باشد که فاعل فضیلت‌مند در آن شرایط انجام دهد.<sup>۳۱</sup>

در واقع، وجه تمایز اصلی آنها این است که «اخلاق فضیلت» ناظر به ارزش اخلاقی است و دو نظریه دیگر ناظر به الزام اخلاقی. از این رو، پرسش اساسی در «اخلاق فضیلت» این است که چگونه فردی باید باشم؟ و در دو نظریه دیگر، چه فعلی را باید انجام دهم؟ تمایز بین فضیلت‌محوری و عمل‌محوریموجب می‌شود تا بتوان بین انجام یک عمل به ظاهر فضیلت‌مندانه و فضیلت‌مندانه عمل نمودن تمایز قایل شد. بنابراین، فرد عاری از فضایل اخلاقی و حتی فاقد انگیزه‌های فضیلت‌مندانه و اگر با انگیزه‌های فضیلت‌مندانه و اگر با انگیزه‌های سودگرایانه یا برای صرف اطاعت از قانون، همان فعلی را انجام دهد که شخص فضیلت‌مند در شرایط او انجام می‌دهد، فعلش ارزشمند نیست.<sup>۳۲</sup>

در تعاریف کارکردی، «فضیلت» به مثابه حالتی تعریف شده است که از یک‌سو، سبب نیک شدن فرد می‌شود و از سوی دیگر موجب زندگی نیک، انجام وظایف به بهترین وجه، نیل به سعادت، انجام کارهای خوب و مفید می‌شود.<sup>۳۳</sup>

با توجه به مجموع این مطالب، افرادی که عاری از ملکات مثبت هستند قادر نیستند رفتارهای اخلاقی و نیکو از خود بروز دهند، و در صورت فقدان ملکات، افراد صرفاً به ظاهر اخلاقی به نظر می‌رسند؛ اما در واقع، متصف به وصف اخلاقی نمی‌شوند. از سوی دیگر، عدم موفقیت فاعل اخلاقی در انجام رفتارهای خوب در اثر وجود موانع گوناگون، موجب کاهش اهمیت فضیلت نمی‌گردد، گرچه وی در صورت موفقیت، شایسته‌تر است؛ مانند کسی که ملکه سخاوت را داراست، اما به دلیل فقر مالی قادر به بذل و بخشش نیست. این شخص در مقابل کسی قرار دارد که بذل مال می‌کند، اما بخشش او ناشی از سخاوت درونی نیست. در اینجا به دلیل اخلاقی نبودن فاعل، فعل اخلاقی هم اخلاقی نیست. در نتیجه، «فضیلت» به هیأتی تعریف می‌شود که نفس را مستعد انجام رفتارهای متناسب می‌کند.<sup>۳۴</sup>

#### ۴. تعریف سازمان‌های فضیلت‌محور

با توجه به مطالب گفته‌شده، می‌توان چنین تعریفی از سازمان‌های فضیلت‌محور ارائه نمود. سازمان‌های فضیلت‌محور به سازمان‌هایی اطلاق می‌گردد که بر اساس فضیلت‌های اخلاقی شکل می‌گیرند و مدیران و کارکنان آن انسان‌های فضیلت‌مدار هستند و ارتباطات و فعل و انفعالات سازمانی بر اساس فضایل اخلاقی تنظیم می‌گردد.

با توجه به آنکه فضایل جزو اخلاقیات هستند این سؤال مطرح می‌شود که نسبت بین فضایل با دین و یا نسبت بین اخلاق و دین چگونه است و چه نوع رابطه‌ای بین اینها وجود دارد.

#### نسبت دین و اخلاق

در حقیقت، محور اصلی مباحث دین و اخلاق در غرب رابرسی نیازمندی‌های اخلاق به دین تشکیل می‌دهد. از یک‌سو، طرف‌داران اخلاق دینی همواره کوشیده‌اند تا نیازمندی‌های اخلاق به دین را نشان داده، وابستگی‌های مفهومی، معرفتی و انگیزشی اخلاق به دین را نمایان سازند و از سوی دیگر، حامیان اخلاق سکولار به نفی نیازمندی اخلاق به دین پرداخته، حوزه اخلاق را به طور کلی مستقل از دین پنداشته‌اند. حتی برخی از آنان دین و باورهای دینی را برای اخلاق زیان‌بار دانسته‌اند. طرف‌داران اخلاق دینی، غالباً از راه نظریه

امر الهیکوشیده‌اند تا اثبات کنند که اخلاق، هم در مقام ثبوت - یعنی تعریف مفاهیم خود - و هم در مقام اثبات - یعنی تصدیق گزاره‌های خود - و حتی آگاهی از آنها به شدت نیازمند دین است. افزون بر آن، مدافعان اخلاق دینی، دین و اعتقادات دینی را پشتوانه‌ای لازم برای اجرای احکام اخلاقی می‌دانند و از این طریق نیز بر نیازمندی اخلاق به دین تأکید می‌کنند.<sup>۳۵</sup>

عالمان مسلمانااخلاق بر اساس انسان‌شناسی خاص خود، همین دیدگاه را اختیار کرده‌اند؛ چراکه از نظر آنان، حقیقت وجود انسان، نفس مجرد اوست و کمال و نقص واقعی انسان نیز ناظر به همین نفس یا روح است؛ کمال و نقصیکه با افعال اختیاری انسان در این دنیا به دست می‌آید و در روح او باقی می‌ماند و انسان پس از مرگ با همان محشور می‌گردد.<sup>۳۶</sup>

برخی از محققان اخلاق ادعا کرده‌اند: نظریه «فضیلت‌محور» در مقابل نظریه «اخلاق دینی» (اخلاق شریعت‌مدار) قرار دارد. به بیان دیگر، آنان فضیلت‌محوری را با اخلاق دینی در تعارض می‌بینند. اینکه چنین ادعایی درست است یا بکلی بر خطاست، جای بررسی و تدقیق بیشتری دارد، اما دست‌کم می‌توان گفت: حتی اگر بپذیریم دیدگاه فضیلت‌محوری در اخلاق، خاستگاه و تکون خویش، نظریه‌ای ناسازگار با دین محسوب می‌شود، اما انصافاً نمی‌توان آن را بر این وصف باقی دانست؛ چراکه بسیاری از تقریرهای انجام‌شده از نظریه فضیلت، برخاسته از متن دین‌های بزرگی همچون مسیحیت، یهودیت و اسلام و حاصل تلاش عالمان اخلاق این ادیان است. در قرون وسطا، طرفداران نظریه «فضیلت‌محوری» در اخلاق، همگی از عالمان مسیحی بودند. شمار بسیاری از اخلاقیان مسلمان نیز بر نظام فضیلت‌محوری در اسلام تأکید داشته، آن را ترویج می‌کردند. از این‌رو، ادعای ناسازگاری مطلق این نظریه با نظام اخلاق دینی به هیچ روی قابل قبول نیست. البته امروزه برخی از حامیان اخلاق فضیلت بار دیگر این دو دیدگاه را در تقابل با یکدیگر دیده‌اند و چون به نظام اخلاق دینی باور ندارند، به سراغ نظام اخلاق فضیلت‌محور رفته‌اند. با این‌همه، حتی‌انکون نیز طرفداران دیندار اخلاق فضیلت کم نیستند. آنان بر این باورند که نظریه «فضیلت‌محوری» را می‌توان از دل متون دینی به دست آورد. ضمانت و پشتوانه اخلاق فضیلت برخاسته از دین، خود دین است و این مزیتی است که گونه‌های دیگر

فضیلت‌محوری از آن بی‌بهره است. نتیجه آنکه فضیلت‌محوریت دست‌کم، در تمام تقریرها و تنسیق‌هایش - با اخلاق دینی معارض و ناسازگار نیست، بلکه دین با تعدیل‌های خاصی، اخلاق دینی مورد نظر خویش را بر پایه فضایل و نیل به ملکات نیکو و اجتناب از رذایل بنا می‌نهد.<sup>۳۷</sup>

### ابعاد و مؤلفه‌های فضیلت در سازمان‌ها

در باره اقسام فضایل و معرفی‌آنها و اینکه چه چیزهایی فضیلت محسوب می‌شود، بحث‌های گوناگونی ارائه شده است که در اینجا، به منظور دوری از اطاله کلام، از ذکر آنها خودداری می‌شود؛ فقط به طور خلاصه، دونکنه الزامی‌دگر می‌شود:

اول اینکه دیدگاه‌های متفاوتی در این زمینه ارائه شده است و هریک از دانشمندان علم اخلاق، چه در غرب و چه در عالم اسلام، در این‌باره مطالبی بیان نموده و فضایی برشمرده‌اند.<sup>۳۸</sup>

دوم آنکه برای تشخیص اینکه چه امری فضیلت است، نیاز به یک معیار است. استدلال مرحوم نراقی در *جامع السعادات* این است که معیار تشخیص فضیلت بودن چیزی و حتی معیار برتری فضیلتی بر فضیلت دیگر، این است که ببینیم کدام‌یک ما را در رسیدن به سعادت واقعی، که مطابق مبانی دینی لقاءالله است، بیشتر یاری می‌رساند.<sup>۳۹</sup>

با توجه به این مطالب، در این مقاله از فضایی بحث می‌شود که اولاً، در منابع اسلامی با غلظت بیشتری بیان شده‌اند و ثانیاً، در سازمان کاربرد دارند و از این‌رو، شامل فضایل عام نمی‌شود. ثالثاً، فضاییکه نقش محوری در سازمان دارند و مصدر سایر فضایل هستند، مورد بحث قرار می‌گیرند.

در بعد سازمانی، هر سازمانی دو سطح دارد که شامل افراد - که همان اجزای سازمان هستند - و نیز کل سازمان به عنوان گروهی از افراد می‌شود. در واقع، افراد دو نقش دارند: یکی نقش فردی و دیگری نقش سازمانی. در اینجا، فضایی مربوط به هر سطح بررسی می‌گردد:

## ۱. فضایل مطرح در سطح فردی

الف. انس با خدا: اساس در اخلاق اسلامی، توجه به خدا و اشتغال به یاد اوست و اصولاً روح همه طاعات و عبادات و ارزش‌های اخلاقی را یاد خدا تشکیل می‌دهد. از نظر اسلام، سرچشمه قدرت روحی و معنوی برای انسان و یگانه عامل سعادت و کمال او توجه به خدا و اشتغال به یاد اوست. همه گرفتاری‌های انسان و همه رذایل اخلاقی و معایب روحی و امراض نفسانینش ناشی از غفلت از یاد خداست. در تعالیم اسلامی، دستورالعمل‌هایی وجود دارد که هر مسلمانی باید از طریق آنها خدا را یاد کند تا اشتغالات روزمره او را بکلی از یاد خدا غافل نگرداند. نمازهای روزانه مهم‌ترین و مؤثرترین چیزی است که فکر و روح انسان را از اشتغالات زندگی روزمره خارج و به درگاه الهی معطوف می‌کند، به گونه‌ای که اگر این فریضه مطابق با اصول و موازینیکه در شرع تعیین شده است انجام پذیرد و همراه با دقت و حضور قلب و توجه به معانی الفاظ باشد، زمینه را برای استمرار یاد خدا در مراحل دیگر زندگی فراهم می‌آورد، آن‌گونه که شخص بتواند نه تنها در حال نماز و نیایش، بلکه در مراحل دیگر نیز به یاد خدا باشد. تأکید تعالیم اسلامی به دعا، از جمله موارد مهم دیگری است که سبب تقویت توجه انسان به درگاه خدا می‌شود. با توجه به آثار حیات‌بخش یاد خدا، قرآن کریم در موارد متعددی مؤمنان را به آن فراخوانده و به مداومت آن امر فرموده است تا در پرتو آن، مؤمنان دل‌های خویش را سیراب و از آثار پر خیر و برکت آن برخوردار گردند: <sup>۴۰</sup> «ای اهل ایمان، خدا را بسیار یاد کنید.» (احزاب: ۴۱)

ب. اخلاص در نیت: طبق دیدگاه اخلاق فضیلت‌مدار، تنها انجام کار درست اهمیت ندارد، بلکه داشتن انگیزه و میل بایسته در انجام آن نیز لازم است. بنابراین، انگیزه و نیت در این دیدگاه نقش بسزایی دارد؛ زیرا انگیزه و نیت سبب ارزشمندی افعال می‌شود. می‌توان گفت: همه اعمال فضیلت‌مندانه امتیاز خود را از انگیزه‌های فضیلت‌مند می‌گیرند. <sup>۴۱</sup> اخلاق فضیلت‌محور منسوب به ارسطو و پیروان او مانند فیلیپ فوت، مک / ایتنایر و ریچارد تیلور <sup>۴۲</sup> است.

اخلاق فضیلت برای اموری که در پس رفتارهای اخلاقی نهفته‌اند، اهمیت اساسی و بنیادین قابل می‌شود. در این خصوص، می‌توان از انگیزه‌ها، احساسات و اندیشه‌هایی که در پس اعمال قرار دارند نیز سؤال کرد. در این نظریه، اهمیت اصلی نیز به همین امور داده شده

است، نه امریکه شکل خارجی عمل را تعیین می‌کند. این مسئله موجب گسترش فضای اخلاقی و عدم محدودیت آن به حوزه رفتار خارجی می‌گردد. حتی برخی اخلاقی را «اخلاق فضیلت» می‌دانند که بر انگیزه‌ها و باورها مبتنی باشد.<sup>۴۳</sup>

اخلاص باید در همه کارها وجود داشته باشد و اساس پیروزی‌های دنیوی و اخروی در اخلاص است. بدین‌روی، باید به عنوان یک فضیلت در سازمان مطرح باشد تا کارها با کیفیت مناسبی انجام گیرد.

در ادامه، بعضی از تعریف‌هایی را که اصحاب سلوک و معارف برای «اخلاص» ذکر کرده‌اند، به اجمال نقل می‌شود: عارف حکیم خواجه عبدالله انصاری می‌گوید: «اخلاص» صاف نمودن عمل از هر خلطی است. شیخ بهائی به نقل از اصحاب قلوب، آن را پاکیزه نمودن عمل دانسته است از اینکه نصیبی در آن برای غیر خدا باشد و گفته است: بعضی هم گفته‌اند: «اخلاص» آن است که عامل در پی عوضی برای عمل در دو دنیا نباشد. از صاحب *غرائب البیان* هم نقل شده است: مخلصان خدا را به گونه‌ای عبادت می‌کنند که نه خود را و نه عالم و عالمیان را در عبودیت او نبینند و از حد عبودیت در مشاهده ربوبیت تجاوز نکنند. از محیی‌الدین عربی هم نقل شده است: دینیکه از شائبه غیریت و انانیت خالص باشد از آن خداست؛ چراکه تو در او فانی می‌شوی و برای تو نه ذاتی می‌ماند، نه صفاتی نه فعلی و نه دینی. در غیر این صورت، دین برای خدا خالص نشده، پس برای او نخواهد بود. تا رسوم عبودیت و غیریت و انانیت باقی است و عابد و معبود و عبادت در کار است، دین خالص نیست. عبادت اهل خلوص نقش تجلیات محبوب در قلب آنهاست و عبادتشان نه با رویه و فکر، بلکه با تجلی است.<sup>۴۴</sup>

نیت و انگیزه به عنوان روح عمل و عاملیکه سبب ارزشمندی اعمال می‌گردد در اخلاق بسیار مورد توجه است. هیوم در *رساله*، فقط انگیزه را شایسته تحسین می‌داند: «... ما، در زمان تحسین عمل، فقط انگیزه‌هایی را که موجب آن شده است، در نظر داریم... و کار خارجی هیچ‌گونه امتیازی ندارد. همه اعمال فضیلت‌مندان امتیاز خود را فقط از انگیزه‌های فضیلت‌مند می‌گیرند».<sup>۴۵</sup>

در متون دینی اسلام، به نیت‌های زیادی داده شده است. روایات متعددی عمل بدون نیت را فاقد ارزش قلمداد کرده است؛ از جمله: امام علی بن الحسین علیه السلام می‌فرماید: «لا عمل

الْأَبْنِيَّةُ<sup>۴۶</sup> و یا حتیروایاتی نیت را برتر از عمل دانسته است. از جمله امام صادق □ از رسول خدا □ می‌فرماید: «نِيَةُ الْمُؤْمِنِ خَيْرٌ مِنْ عَمَلِهِ...»<sup>۴۷</sup> نیز آیات و روایاتی قصد اخلاص و جلب رضای الهی را تنها نیت پذیرفته شده از جانب شریعت و سبب اصلی سعادت ویژه اخروی می‌داند: «فَمَنْ كَانَ يَرْجُو لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ أَحَدًا» (کهف: ۱۱۱) از امام صادق □ نقل شده است که خداوند تعالی از حدیثی قدسی می‌فرماید: «انا خیر شریک، من اشرك معی غیری فی عمله لم اقبله الا ما كان لی خالصا.»<sup>۴۸</sup>

روشن است که در شریعت اسلام و یا هر شریعت دیگری، که انجام فضایل برای رسیدن به سعادت ابدی و لقای الهی ضروری باشد، همهٔ افعال آنها در صورتی به آن غایت منتهی می‌شود که فرد آهنگ رسیدن به آن را داشته باشد. از این رو، حکیمان مسلمان بر مبنای آیات و روایات، عمل فاقد نیت راعاری از ارزش و انحراف از نیت را مانع وصول به سعادت می‌دانند. از این رو، کسیکه در ظاهر عدالت بورزد، اما قصد او جلب رضایت مردم و یا شهرت باشد، هرگز به سعادت حقیقی نایل نخواهد شد.<sup>۴۹</sup>

**ج. آخرت‌گرایی:** «آخرت‌گرایی چیزی نیست جز تلبس به ارزش‌های قرآنی و الهی اسلام که ما را در مسیر الهی به پیش می‌برد و به سعادت حقیقی می‌رساند. با عنایت به مفهوم صحیح «مدیریت اسلامی»، که همان مدیریت بر پایهٔ نظام ارزشی اسلام است، به خوبی روشن می‌شود که «مدیریت اسلامی» در حقیقت، همان مدیریت بر مبنای اصل «آخرت‌گرایی» است. این اصل در حوزهٔ نظریه‌ها، مبنای نظریه‌پردازی‌ها و در حوزهٔ عملکردها، کاملاً ناظر بر عملکردهاست. مروری بر الگویمدیریت اسلامی بر پایهٔ اصل «آخرت‌گرایی» در دوران پیامبر □ ما را با جایگاه این اصل در مدیریت اسلامی آشنا تر می‌سازد.

یکی از دستوراتی که پس از تسلط پیامبر □ بر جزیرهٔ العربیه ایشان داده شد، منع حضور مشرکان در مکهٔ معظمه بود. این دستور تبعات اقتصادی داشت و ضرر و زیان‌هایی به تجار مسلمان وارد می‌کرد که قرآن، خوداین معنا را منعکس کرده است که حکم ممنوعیت مشرکان از حضور در مکه صدمه اقتصادی در پی دارد: «ای کسانی که ایمان آورده‌اید، مشرکان نجس و پلیدند و از امسال به بعد، هیچ مشرکی حق ندارد در این منطقه وارد شود (و ورودشان به این منطقه ممنوع است) و اگر از فقر می‌ترسید، خداوند هرگاه بخواهد شما

را به کرمش بی‌نیاز می‌سازد (و از راه دیگر جبران می‌کند). خداوند دانا و حکیم است. «توبه: ۲۸»

تعلیق فضل خدا گویای آن است که در یک مقطع، ممکن است موضع‌گیری ارزشی به‌ظاهر، محدودیت مادی در پی داشته باشد، اما در درازمدت، برکات مادی نیز به همراه دارد.<sup>۵۰</sup> مدیریت، چه در سطح خرد (سازمان) و چه در سطح کلان (نظام و جامعه که یک سازمان اجتماعی گسترده است)، اگر نگاه آخرت‌گرا داشته باشد، این‌گونه حکم خواهد کرد. بنابراین، در برنامه‌ریزی‌ها و خط‌مشی‌گذاری‌های مدیریت، اصل، فرهنگ و معنویت و آخرت‌گرایی است و به خاطر حصول نفع اقتصادی، هرگز نمی‌توان از ارزش‌های متعالی غفلت نمود و اصل آخرت‌گرایی را نادیده گرفت.<sup>۵۱</sup>

د. مسئولیت‌پذیری: بحث «مسئولیت» یکی از مهم‌ترین و تأثیرگذارترین مسائل فلسفی، دینی، اخلاقی و حقوقی است. از دوران یونان باستان تا روزگار، حاضر پیوسته فیلسوفان در تلاش بوده‌اند تا با بیان‌های گوناگون، مسئولیت انسان و شرایط و لوازم آن را تبیین کنند. «مسئولیت» یا «مسئول‌بودن» به معنای خواسته شدن چیزی از کسی است و در مواردی به کار می‌رود که خواهان (سائل) بتواند خواسته خود را از خواننده (مسئول) پی‌گیری نماید و دست‌کم وی را درباره رفتار مطابق یا مخالف خواسته خود و پیامدهای آن پاسخگو دانسته، مورد بازخواست بعدی قرار دهد و لازمه آن این است که مسئول متناسب با نوع رفتار خود، تحسین یا تقبیح و در مواردی تشویق یا تنبیه شود. در نتیجه، مسئولیت در جایی معقول است که مسئول نسبت به امر مورد سؤال، وظیفه و تکلیفی داشته باشد. به همین دلیل، گفته می‌شود: مفهوم «مسئولیت» در قبال انجام یا ترک وظیفه مطرح می‌گردد. اگر مکلف به وظیفه خود عمل کرده باشد ستایش می‌شود و احیاناً به او پاداش داده می‌شود و اگر از انجام وظیفه خویش سرپیچی نموده باشد، نکوهش و بعضاً مجازات می‌گردد.<sup>۵۲</sup>

برخی معتقدند: مسئولیت منحصر به تک‌تک افراد نیست، بلکه گروه‌ها، سازمان‌ها، نهادها و شرکت‌ها نیز می‌توانند مسئول دانسته شوند؛ یعنی می‌توان درباره مسائل خاصی، گروه و نهاد خاصی را صرف‌نظر از افراد و اعضای آن پاسخگو دانست؛ مثلاً، وقتی گفته می‌شود: نظام آموزش کشور مسئول پرورش متخصص است یا فلان شرکت تجاری مسئول



واردات کالاها یا تجملی است یا دولت مسئول حفظ امنیت اجتماعی است، در همه این موارد، مسئولیت را به شرکت‌ها، سازمان‌ها و نهادها نسبت داده کل را پاسخگو می‌دانیم. از این رو، ستایش یا نکوهشی که در نتیجه عمل کردن به وظیفه یا سرباز زدن از آن انجام می‌شود متوجه کل است، نه تک‌تک اشخاص. به همین دلیل، ممکن است یکی از اعضای دولت را سرزنش کنیم، درحالی‌که کل را به خاطر انجام مسئولیتش ستایش می‌کنیم.

درباره این نظریه، باید گفت: اگر منظور این است که شرکت‌ها، نهادها و سازمان‌ها نیز دارای وجودی مستقل و عینی‌اند، به گونه‌ای که صرف نظر از اشخاص و اعضایشان، می‌توان آنها را مسئول دانست و مورد پرسش قرار داد، سخنی است باطل و نامقبول؛ زیرا اصولاً سرزنش و ستایش متفرع بر مسئولیت است و مسئولیت متفرع بر تکلیف و تکلیف متفرع بر اختیار و اختیار نیز از ویژگی‌های انسان است و به هیچ‌روی، نمی‌توان شرکت‌ها و سازمان‌ها را دارای اختیار دانست. بنابراین، مسئول دانستن آنها امری مسامحی و عرفی است و هیچ‌گونه پشتوانه عقلی و فلسفی ندارد. اما اگر منظور این است که برخی بلکه بسیاری از مسئولیت‌های اخلاقی و حقوقی افراد در درون سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی و به خاطر عضویت آنان در تشکیلات خاصی شکل می‌گیرد، سخنی درست و قابل دفاع است. یک معلم به خاطر شغل سازمانی‌اش، دارای مسئولیت‌های ویژه‌ای نیز هست. یک پزشک به دلیل کارکرد خاص اجتماعی‌اش، وظایف و در نتیجه، مسئولیت‌های خاصی را عهده‌دار می‌گردد. اما این غیر از آن است که یک سازمان از آن حیث که سازمان است و بدون لحاظ اعضای آن، مسئول شناخته شود.<sup>۵۳</sup>

زام‌داری جامعه یک مسئولیت تلقی می‌شود؟ افرادی که صلاح نمی‌توانند از زیر بار آن شانه خالی کنند؛ چراکه اگر احیای تعالیم الهی و اجرای حدود و احکام رهایی‌بخش و جلوگیری از ستم و بیداد و مبارزه با منکرات و گم‌راهی‌ها و اقامه معروف، وظیفه‌ای الهی است. امر به معروف و نهی از منکر و تعاون در نیکی و تقوا و عدم همکاری با ظلم، وظیفه‌ای است همگانی و بر تمام مسلمین واجب است. این تکلیف و مسئولیت، ابتداءً متوجه رهبران صالحی است که در نفوس و قلوب مردم تأثیر و نفوذ دارند و به همین دلیل، در صدر مسائلی که به عنوان مسئولیت برای تمام پیامبران و امامان □ مطرح بوده در دست گرفتن زمام تدبیر و سیاست جامعه بوده است.<sup>۵۴</sup>

## ۲. فضایل مطرح در سطح سازمانی

الف. عاطفه انسانی: غرایز یک دسته امیال و کشش‌هایی هستند که ضامن حفظ و بقای حیات فردی انسان بوده، احتیاجات حیاتی او را تأمین می‌کنند. اما مطالعه در زندگی انسان‌ها، نشان می‌دهد که برخیکشش‌های دیگر در انسان وجود دارد که مبتنی بر توجه به خود و تأمین احتیاجات و منافع فردی نیست، بلکه در افقی برتر از این نوع فعالیت‌های غریزی قرار دارد؛ از قبیل علاقه به فرزند، محبت به هم‌نوع، غم‌خواری و از خودگذشتگی در راه دیگران. در هیچ‌یک از این موارد، خود فردی انسان هدف نیست، بلکه تمایل به حفظ و بقای زندگی جمعی و تعلق به غیر به خوبی مشهود است. از این نوع گرایش‌ها، که توجه انسان را به طور آگاهانه از محور خود خارج و به سمت غیر معطوف می‌گرداند، به «عاطفه انسانی» تعبیر می‌شود. این استعداد، که موهبتی الهی است، از جمله امتیازات عالم انسانی و در اصل، پرتوی از بعد الهی و ملکوتی است. بنابراین، عاطفه انسانی برخلاف غرایز، که پشتوانه خودخواهی است، استعدادی درونیه شمار می‌رود که پشتوانه دیگرخواهی در انسان است. بر اساس این استعداد فطری، انسان قادر است گرایش درونی بر اساس مهر و محبت به هم‌نوع خود بیابد و از این راه، به ایجاد پیوند قلبی، انس و الفت با او بپردازد. استعداد عاطفی در انسان با تضعیف خودخواهی و سوق دادن او به سوی دیگران سبب رشد بسیاری از فضایل در او می‌شود. این فضایل شامل تمام کمالاتیمی شود که بر اساس دیگرخواهی در انسان به وجود می‌آید؛ از قبیل محبت و دوستی، ایثار و فداکاری، عفو و گذشت، بذل و بخشش، تعاون و همکاری، دل‌سوزی و غم‌گساری و به‌طور کلی، تقدّم غیر بر خود. در همه این موارد، انسان بر خلاف اقتضای خودخواهی‌اش، قدم از دایره تنگ خود فراتر نهاده، گامی به سوی غیر برمی‌دارد و با مقلّم داشتن او بر خود و در دل گرفتن مهر و علاقه او، از فردیت خویش خارج می‌گردد.<sup>۵۵</sup>

اما در این باره که چرا عاطفه انسانی فضیلت‌محوری در سازمان است، باید گفت: سازمان از مجموعه‌ای از انسان‌ها تشکیل شده که برای خدمت به انسان‌های دیگر دور هم جمع شده‌اند. در این صورت، «ارتباطات انسانی» در سازمان بحث مهمیه شمار می‌آید و در تمام ابعاد سازمانی مطرح است. به دلیل آنکه سازمان محیطی است که در آن کار با دیگران انجام می‌شود از این رو، باید این عاطفه انسانی و این دیگرخواهی به صورت جدی در بین

اعضای سازمان مطرح باشد تا سازمان به سوی فضیلت محوری حرکت کند. همین عاطفه انسانی منشأ بسیاری از فضایل دیگر می‌شود که ذکر شد. تعابیر دیگری نیز برای دیگرخواهی و عاطفه انسانی ذکر شده است که برای مثال، هیوم آنها را «فضایل اجتماعی» می‌خواند.

هیوم در دسته‌بندی، که از فضایل ارائه می‌دهد، نخستین دسته از فضایل را چنین بیان می‌کند: نخستین دسته فضایل عبارت است از: اوصاف نفسانیکه از آن‌رو مورد ستایش و پسند آدمی است که سود و منفعت آنها به هم‌نوعان ما می‌رسد و سبب خوش‌بختی و شادکامی جامعه انسانی می‌شود. این اوصاف که هیوم آنها را «فضایل اجتماعی» می‌نامد، همه به خیر و رفاه نوع بشر مدد می‌رساند و همین سودمندی آنهاست که موجب می‌شود آدمیان آنها را پسندند و ستایش کنند؛ یعنی آنچه تبیین‌کننده پسند و خوشایند ما نسبت به این دسته از اوصاف است سودمندی اجتماعی آنهاست. هیوم اوصاف نفسانی متعددی را ذکر می‌کند که در این دسته می‌گنجد؟ از جمله: حق‌شناسی و مهرورزی و راست‌گویی و دست‌گیری از بینوایان و مدارا و عفت و وفاداری به دولت و اعتدال.<sup>۵۶</sup>

خلاصه کلام اینکه چون سازمان بر پایه ارتباط با انسان‌ها بر جاست، باید عاطفه انسانی و حس دیگرخواهی به عنوان فضیلت محوری در آن مطرح باشد.

ب. عدالت: قرآن کریم تحقق عدالت را هدف نهایی بعثت انبیاء اعلام می‌فرماید: «لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ» (حدید: ۲۵)؛ به یقین، پیامبران خود را با دلایل روشن فرستاده‌ایم و کتاب و میزان همراهشان فرو فرستاده‌ایم تا آدمیان به عدالت به پا خیزند. همچنین خطاب به پیامبر گرامی می‌فرماید: «فَلِذَلِكَ فَادَعُ وَاسْتَقِمْ كَمَا أُمِرْتَ وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَاءَهُمْ وَقُلْ آمَنْتُ بِمَا أَنْزَلَ اللَّهُ مِنْ كِتَابٍ وَأُمِرْتُ لِأَعْدِلَ بَيْنَكُمْ» (شوری: ۱۵)؛ پس باید به آن (شیوه از او پرستش) دعوت کنی و روی راست چنان داری که فرمان یافتی، و از خواهش‌های آنان پیروی مکن و بگو: به کتاب‌هایی که خدا فرو فرستاد ایمان آوردم و دستور یافتم که در میان شما به عدالت رفتار کنم.»

به عبارت دیگر، خداوند پیاده‌سازی و تحقق عدالت را به پیامبر<sup>۵۷</sup> فرمان می‌دهد و هدف از حکومت ایشان را برقراری عدالت در سرزمین‌ها اعلام می‌نماید. بدین‌روی، عدالت در سازمان و مدیریت یکی از مفاهیم کلیدی است و یکی از فلسفه‌های حقیقی آن، طبق منابع اسلامی تحقق عدالت است و تا زمانیکه این امر تحقق نیابد، از پای نمی‌نشیند.

در اندیشه فضیلت‌محور *فارابی*، مدینه همانند بدن است که جامعیت آن مستلزم نگاه متعادل و شایسته به تمام ارکان است. این تفکر *فارابی* برگرفته از نگاه فلسفی اوست که نظام جامعه را به نظام خلقت و نظام بدن انسان تشبیه می‌کند. در واقع، نظام بدن انسان برگرفته از نظام عادلانه خلقت و نظام جامعه همانند نظام عادلانه بدن است. هر دو ساخته دست حکمت الهی به شمار می‌روند. در همین مقایسه، وی وضع صحت و فساد و تعادل و اختلال آن را به وضعیت بدن تشبیه می‌کند و از این رو، بر ایجاد توازن و حفظ اعتدال در جامعه عنایت ویژه دارد.<sup>۵۸</sup>

امام خمینی □ نیز به حکم عقل، به ضرورت عدالت برای زمامدار اشاره می‌کند و می‌فرماید: این واضح و روشن است و عاقلانه نیست که خداوند مقدرات اموال و نفوس مردم را به دست والیان و حکام ظالم قرار دهد و عقل حکم می‌کند که اجرای عدالت جز به دست والی عادل عملی نمی‌شود... فقهای شیعه همواره در امر زعامت و رهبری جامعه، عدالت را شرط اساسی و محوری می‌دانند. وجود صفت عدالت در زمامداران باعث تحقق عدالت و اجرای آن در کل نظام شده... اگر رهبر جامعه عادل نباشد، تبعات منفی زیادی دربر خواهد داشت.<sup>۵۹</sup>

فلاسفه پیشین معتقد بودند که اصل «عدالت» ریشه همه فضایل است. آنها عدالت را مساوی با فضیلت می‌دانستند. عدالت را می‌توان جامع همه فضایلی دانست که در حوزه سیاست مطرح می‌شود و همه وظایف دولت را دربر می‌گیرد... و بر اساس آن، حقوق، امنیت، رفاه، کمال و سعادت مردم جامعه تأمین می‌گردد.<sup>۶۰</sup>

اندیشمندان متعددی عدالت را به عنوان یکی از فضیلت‌ها مطرح کرده‌اند. *افلاطون* در کتاب *جمهوری*، فضایل را به چهار قسم عدالت، حکمت، شجاعت و خویشتن‌داری تقسیم می‌کند. *ارسطو* فضایل را به سه فضیلت شجاعت، خویشتن‌داری و عدالت تقسیم می‌نماید. *آکوئیناس* هم عدالت را به عنوان یکی از فضایل ذکر کرده است. *فارابی* و *ملاصدرا* هم عدالت را به عنوان یکی از فضایل برشمرده‌اند.<sup>۶۱</sup>

**ج. رعایت قانون و سلسله مراتب:** یکی از مسائلی که باید به عنوان فضیلت شناخته شود، رعایت قانون و سلسله مراتب است. بارعایت قانون و سلسله مراتب نظام اداری انتظام می‌یابد و امور از دایره خود خارج نمی‌شود و از هرج و مرج‌ها و کج‌روی‌ها در سازمان جلوگیری می‌گردد. علاوه بر این، رعایت قانون و سلسله مراتب موجب وحدت رویه و

انسجام سازمانی می‌گردد. رعایت قانون و سلسله مراتب امری است که بزرگان و اسوه‌های دینی ما به خوبی رعایت می‌کردند. برای مثال، در هشت سال دفاع مقدس، شاهد رزمندگانی بودیم که کاملاً مقتید به فرمان‌برداری از امر فرمانده خود بودند و هر فرمانیکه او صادر می‌کرد تبعیت می‌کردند. این ویژگی به وضوح در سیره امام شهدا نیز دیده می‌شود. به دو نمونه ذیل توجه کنید:

به عنوان یکی از خدمت‌گزارانیکه سال‌ها در دفتر امام بودم، به جرئت می‌توانم بگویم در محدوده زندگی شخصی حضرت امام، هیچ‌گونه تخطی از مقررات دولت اسلامی ندیدم. برای نمونه، فیش‌ها و صورت‌حساب‌های مربوط به آب، برق، تلفن، مالیات و نوسازی به مجرد وصول، در اولین فرصت، پرداخت می‌شد.

یک بار آقای/نصاری به جبهه جنوب دعوت شده بود تا حامل سلام و محبت امام به رزمندگان اسلام باشد. شب که در واحد تبلیغات جبهه و جنگ قرارگاه کربلا در خدمت ایشان بودم، دست در جیبشان کرده، بریده کاغذ روزنامه‌ای را درآوردند و به من گفتند: این دست‌خط امام را به شما هدیه می‌کنم. امام با خط زیبای خودشان بر روی حاشیه سفید روزنامه‌ای خطاب به ایشان نوشته بودند. خانم مرحوم آقای بهشتی و فرزند ایشان برای ملاقات وقت خواسته است، چه وقت بیایند؟ آقای/نصاری می‌گفت: امام تا این حد به مقررات و ضوابط بیت و دفتر خودشان احترام می‌گذارند که با اینکه وقت مال خودشان است، اما برنامه‌ریزی آن را از دیگران سؤال می‌نمایند تا برنامه‌های دفتر دچار تداخل نشود. احتمالاً این درخواست از طرف خانم امام به نقل از خانم شهید بهشتی به امام عرض شده بود.<sup>۶۲</sup>

د. خدمت‌گزاری: اصول و فروع دین اسلام هر کدام به نوعی با نهضت خدمت‌رسانی وابسته، بلکه هم‌معناست. در عرصه اصول دین، «توحید» یعنی اقرار به مبدأ فیاض هستی که تمامی ذرات هستی و امدار او در حدود و بقایند. «عدل»، بیانگر قانونمندی فیض در ممکنات؛ «نبوت» و «امامت»، بر ضرورت فیض معنوی هدایت دلالت دارد و «معاد»، عرصه‌ای برای پاداش نیک‌اندیشان و نیکوکاران و مجازات خائنان به حیات، آرمان‌ها و نیازهای بنیادین بشری است.

در عرصه فروع دین، با مفاهیم متنوع دیگری مواجهیم: «نماز» سرای عرضه نیاز و «روزه»، همدردی با نیازمندان و «حج» متارکه موقت دارایی‌های دنیایی و خودنگری و تمرین همدوشی و همرنگی با عموم و قبول ساده‌ترین شرایط زندگی است. «جهاد» ستیز

با دشمنان انسان و انسانیت و «امر به معروف» ترویج روحیه خدمت‌گزاری و سودرسانی و «نهی از منکر» مبارزه با فرهنگ سودجویی و خیانت به انسان و «توئی» و «تبری» اعلام همبستگی با خدمت‌گزاران به انسانیت و برائت از دشمنان آن است.<sup>۶۳</sup>

اساساً در بیان قرآن کریم، انسان کرامت ذاتی خدادادی دارد: «وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ» (اسرا: ۷۰)؛ آدمیان را کرامت بخشیدیم. این کرامت ذاتی‌نگامی که با کرامت اکتسابی انسان در مدار تقوا همراه گردد «إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ» (حجرات: ۱۳)؛ (گرامی‌ترین شما نزد خدا پرهیزگارترین شماست). آدمی به مقام خلافت الهی ارتقا می‌یابد. در این مرحله، خدای سبحان همه چیز انسان می‌گردد. تقرب انسان به این درجه متعالی، نوع خدمت‌رسانی خدا را به او تغییر می‌دهد.

به همین دلیل، مفهوم «خدمت‌رسانی» از مفاهیمی است که در اسلام، عالی‌ترین تعابیر در کلام و سخن معصومان<sup>۱</sup> ارائه شده است. اگرچه خدمت‌رسانی و خدمت‌گزاریشعاری همگانی است و همه به‌دنبال خدمت ناب و بی‌ادعایند، اما چگونگی روی آوردن به آن و خلاصه‌کردن پاداش یا خدمت‌رسانی به خدمات مادی، از آسیب‌هایی است که گاه در این عرصه راه پیدا می‌کند. اسلام عزیز در بحث از اهمیت خدمت‌رسانی، بر مواردی همچون سودمندی و نفع‌رسانی، تحمل بار مسئولیت و زحمت دیگران، برآوردن نیاز مؤمن، نوع‌دوستی و یاری هموعان و نیز کمک به خانواده‌های بی‌سرپرست تأکید می‌ورزد و خدمت‌رسانی را ملاک برتری، برترین عبادت و شرط مسلمانی دانسته است که موجب حمایت و دعای ملائک و شادمانی پیامبر<sup>۲</sup> می‌گردد و در قیامت نیز خداوند سبحان جبران بی‌حساب آن را به خویشان واگذار کرده است.

در بحث از شیوه‌های عملی خدمت‌رسانی، بجز خدمات مادی و پولی، می‌توان از مصادیق دیگری نام برد که به مراتب ارزشمندتر و مهم‌تر از خدمات مالی و مادی است. عدالت نسبت به همگان و نفی تبعیض، ارتباط مستقیم و بی‌واسطه با ارباب رجوع و پرهیز از حاجبان بسیار، روی گشاده و تبسم همراه با تقدیم محبت انسانی و عاطفه دینی نسبت به مراجعان و نیز گره‌گشایی از کار گره‌داران و تأمین حاجت نیازمندان از جمله توصیه‌های عملی در این زمینه است.<sup>۶۴</sup>

## نتیجه‌گیری

نظریه «اخلاق فضیلت‌محور» که امروزه از مهم‌ترین نظریه‌های اخلاقی است، انتظار می‌رود در آینده بتواند در حوزه‌های گوناگون، به ویژه در حوزه اخلاق کاربردی، از جمله در اخلاق سازمانی، تأثیرات مثبتی داشته باشد و به دلیل مؤلفه‌های بسیار ارزشمندیکه دارد، بتواند در ایجاد و شکل‌گیری سازمان‌هایی کاملاً اخلاقی، مفید و کارآمد، مؤثر باشد. محور اصلی این مقاله بررسی اخلاق فضیلت‌محور در شرایط سازمانی و مدیریتی است. می‌توان به موضوع «اخلاق فضیلت» در سازمان‌ها پرداخت و آن را عملی کرد؛ چراکه سازمانی می‌تواند در جهت قرب الهی حرکت کند که فضایل اخلاقی در آن حاکم باشد. شناخت این فضیلت‌های اخلاقی گام نخست در این جهت است. با مراجعه به منابع این حوزه، مشخص می‌گردد که فقط این اندیشمندان و علمای اسلامی نیستند که به این بحث پرداخته‌اند، بلکه در غرب هم، حتی از زمان ارسطو، به این بحث‌ها توجه شده است. در صورت شناخت صحیح این فضایل و تحقق آنها در سازمان، یک سازمان در جهت رسیدن به هدف اصلی، که قرب الهی و تکامل انسانی است، حرکت خواهد کرد و افزون بر تحقق اهداف دنیوی، غایات اخروی و سعادت ابدی را برای اعضای سازمان را به همراه خواهد داشت.

## پی‌نوشت‌ها

- از هراخرزاعی، «اخلاق فضیلت‌مدار»، مجله نامه مفید، ش ۲۸، ص ۴۱.
۲. Charles Manz, THE VIRTUOUS ORGANIZATION, p. ۲.
  ۳. Bert van de Van, An Ethical Framwork for the Marketing of Corporate Social Responsibility, Journal of Business Ethics ۸۲, p. ۳۴۳.
  ۴. Lizabeth A. Barclay, Karen S. Markel, Jennifer E. Yugo, "Virtue theory and organizations: considering persons with disabilities", Journal of Managerial Psychology, Vol. ۲۷ Iss: ۴, p ۳۳۱
  ۵. Cameron Kim Caza, Organizational and leadership Virtues and the Role of Forgiveness , Journal of leadership and Organization studies Vol ۱۹ No ۱, p. ۳۴.

Neuza Ribeiro-Rego Armenio , Does Perceived Organizational Virtuousness Explain Organizational Citizenship Behaviors? , International Journal of Social Human Sciences ۳ , p۷۳۷

Rick D.Hackett Wang Gordan , Virtues and leadership, management Decision Vol۵۰.NO۵ .۸۸۵

۸. سیدمحمدنحوی، فرهنگ وام واژه‌های عربی، ص ۳۱۶.
۹. عبدالرحیم گواهی، واژه نامه ادیان، ص ۱۵۵.
۱۰. سیدمصطفی طباطبایی، فرهنگ نوین عربی فارسی، ص ۵۰۸.
۱۱. عباس آریان‌پور، فرهنگ دانشگاهی انگلیسی فارسی، ص ۲۴۷۱.
۱۲. محمدبن‌دریگی، فرهنگ عربی به فارسی، ص ۴۲۰.
۱۳. حسن عمید، فرهنگ فارسی، ص ۸۷۷.
۱۴. آذرتاش آذر نوش، فرهنگ معاصر عربی فارسی، ص ۵۱۰.
۱۵. علی اکبرشعاری‌نژاد، فرهنگ علوم رفتاری، ص ۴۶۷.
۱۶. پینکافس ادموند، از مساله محوری تا فضیلت‌گرایی، ترجمه علیپورحسینی، ص ۲۱.
۱۷. همان، ص ۲۱۴.
۱۸. همان.
۱۹. محمدکاظم علمی سولا، مهین فرخ زادگان صفی آباد، «بررسی تطبیقی فضیلت از دیدگاه کانت و فارابی»، الهیات تطبیقی، ش ۵، ص ۱۱۸.
۲۰. سیدهاشم گلستانی و همکاران، «غزالی و اخلاق فضیلت دینی»، دانش و پژوهش در علوم تربیتی، برنامه‌ریزی، ش ۲۰، ص ۱۲.
۲۱. مرضیه صادقی، «جایگاه فضیلت عدالت در نظام آکوئیناس»، نامه مفید، شنی‌ام، ص ۵۰.
۲۲. زهرا خزاعی، «ارسطو، هیوم و اخلاق فضیلت»، اندیشه دینی، بهار ۱۳۸۴، ش ۱۴، ص ۶۴.
۲۳. حسن میان‌داری، «آکوئیناس مدافع ارسطو در نیاز فضایل عقلی به جهت دهی فضایل اخلاقی»، پژوهش‌های فلسفی و کلامی، سال دوازدهم شماره اول و دوم، ص ۶.
۲۴. علی شیروانی، فرا اخلاق، ص ۱۲.
۲۵. محمدتقی مصباح، فلسفه اخلاق، ص ۱۴.
۲۶. CharlesManz , THE VIRTUOUS ORGANIZATION, p. ۱.
۲۷. لطف‌اله فروزنده دهکردی، الهه ملاتی، «بررسی نظام ارزشی در مدیریت اسلامی و دیگر مکاتب»، راهبردیاس، ش ۱۷، ص ۱۶۷.
۲۸. پل روبیژک، ارزش‌های اخلاقی در عصر علم، نفیسه ساطع، ص ۳۳۰، ۳۳۱.
۲۹. محمدتقی مصباح، پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی، ص ۱۴۱.
۳۰. همان، ص ۱۵۵.



۳۱. زهرا خزاعی، اخلاق فضیلت، ص ۱۶.
۳۲. همان، ص ۱۸.
۳۳. همان، ص ۶۵.
۳۴. همان، ص ۸۳.
۳۵. محمدتقی مصباح، فلسفه اخلاق، ص ۱۸۰.
۳۶. رضا حق‌پناه، «اخلاق فضیلت گهرجامعه دینی»، اندیشه، سال پانزدهم ش پنجم و ششم، ص ۹۱.
۳۷. پینکافس ادموند، از مساله محوری تا فضیلت‌گرایی، حسنی، علیپور، ص ۲۴، ۲۵.
۳۸. رک: زهرا خزاعی، اخلاق فضیلت.
۳۹. همان، ص ۱۰۷.
۴۰. محمدعلی سادات، اخلاق اسلامی، ص ۴۶.
۴۱. مرضیه صادقی، «اخلاق فضیلت مدار در دیدگاه مرحوم نراقی و امام خمینی»، مشکوٰۃ السنور، ش ۳۰ و ۳۱، ص ۱۵.
۴۲. همو، «اخلاق مبتنی بر فضیلت، اخلاق مبتنی بر عمل و اخلاق مکمل»، نامه مفید، ش بیست و هشتم، ص ۲۲.
۴۳. احمد دبیری، «فضیلت‌گرایی در اخلاق»، معرفت اخلاقی، سال دوم ش ۱، ص ۱۶.
۴۴. جواد محذثی، برکرانه شرح چهل حدیث امام خمینی، ص ۱۹۹.
۴۵. زهرا خزاعی، «اخلاق فضیلت‌مدار»، نامه مفید، ش ۲۸، ص ۵۵.
۴۶. محمدبن یعقوب بن اسحاق کلینی، الکافی، ج ۲، ص ۸۴.
۴۷. همان.
۴۸. حسین بن سعید کوفی اهوازی، الزهد، ج ۱، ص ۶۳.
۴۹. زهرا خزاعی، «اخلاق فضیلت‌مدار»، نامه مفید، ش ۲۸، ص ۵۶.
۵۰. ولی‌الله نقی‌پورفر، اصول مدیریت اسلامی و الگوهای آن، ص ۱۱۸.
۵۱. محمدتقی طویایی، «مروری بر جایگاه آخرت‌گرایی در مدیریت اسلامی»، اندیشه صادق، ش ۲۳.
۵۲. محمدتقی مصباح، فلسفه اخلاق، ص ۱۲۰.
۵۳. همان، ص ۱۲۳.
۵۴. ظهیراحمدی، «آزادی و مسؤولیت از منظر نهج البلاغه»، اندیشه صادق، ش ۱، ص ۲۰.
۵۵. محمدعلی سادات، اخلاق اسلامی، ص ۱۰۶.
۵۶. حسینعلی شیدان شید، عقل در اخلاق، ص ۲۶۰.
۵۷. محمدرضا واعظ مهدوی، «برنامه ریزی برای عدالت بنا تاکید بر عدالت در سلامت»، اقتصاد و جامعه، ش ۲۳-۲۴، ص ۱۹۱.
۵۸. حیات‌الله یوسفی، «آرمان عدالت و دولت دینی (نظریه فارابی)»، معرفت، ش ۱۴۲، ص ۱۰۰.

۵۹. غلام سرور اخلاقی، «عدالت و وظایف دولت دینی»، معرفت، ش ۱۴۲، ص ۵۰.
۶۰. محمدتقی مصباح، «عدالت و پیشرفت در دولت دینی»، حکومت اسلامی، سال چهاردهم، ش دوم، ص ۹.
۶۱. زهرا خزاعی، اخلاق فضیلت، ص ۱۰۴-۱۰۸.
۶۲. غلامعلی رجایی، برداشت‌هایی از سیره امام خمینی، ص ۲۸۹.
۶۳. محمدرضا رضوان‌طلب و محمدعلی برزنونی، «مدیریت خدمت‌مدار»، دانشکده علوم انسانی، سال چهاردهم، ش ۱۳۱.
۶۴. همان، ص ۱۴۳.



## منابع

- احمدی، ظهیر، «آزادی و مسؤولیت از منظر نهج البلاغه»، اندیشه صادق، ش ۱، ص ۶۸-۸۱.
- آذرنوش، آذرتاش، فرهنگ معاصر عربی فارسی، ج ششم، تهران، نی، ۱۳۸۴
- آریان‌پور کاشانی، عباس، فرهنگ دانشگاهی انگلیسی فارسی، ج هشتم، تهران، سپهر، ۱۳۶۸.
- بندرریگی، محمد، فرهنگ عربی به فارسی، چچهارم، تهران، اسلامی، ۱۳۶۲
- پینکافس ادموند، از مساله محوری تا فضیلت‌گرایی، ترجمه حسنی حمیدرضا، علیپور مهدی، تهران، معارف، ۱۳۸۲.
- حق پناه، رضا، اخلاق فضیلت‌گور جامعه دینی، نشریه اندیشه، سال پانزدهم شماره پنجم و ششم آذر دی ۱۳۸۸، صفحات ۸۹ تا ۱۱۴
- خزاعی، زهرا، ارسطو، هیوم و اخلاق فضیلت، اندیشه دینی، بهار ۱۳۸۴، شماره ۱۴، صفحات ۶۱-۷۴
- \_\_\_\_\_، «اخلاق فضیلت‌مدار»، نامه مفید، ش ۲۸، زمستان ۱۳۸۰، از ص ۴۱-۶۴.
- \_\_\_\_\_، اخلاق فضیلت، تهران، حکمت، ۱۳۸۹.
- دبیری، احمد، «فضیلت‌گرایی در اخلاق»، معرفت اخلاقی، سال دوم ش ۱، زمستان ۱۳۸۹، صفحات ۵-۲۲.
- رجایی، غلامعلی، برداشت‌هایی از سیره امام خمینی (ع)، ج دوم، تهران، چاپ و نشر عروج، ۱۳۸۴.
- رضوان طلب، محمدرضا، برزنونی، محمدعلی، «مدیریت خدمت‌مدار»، دانشکده علوم انسانی، سال چهاردهم، ش ۶۰، ص ۱۲۷-۱۴۴
- روبیژک، پل، ارزش‌های اخلاقی در عصر علم، ترجمه ساطع، نفیسه، ساطع، محبوبه، تهران، حکمت، ۱۳۸۱
- سادات، محمدعلی، اخلاق اسلامی، ج بیستم، تهران، سمت، ۱۳۷۷.
- سرور اخلاقی، غلام، «عدالت و وظایف دولت دینی»، معرفت، سال هجدهم ش ۱۴۲، ص ۴۵-۶۸.
- شعاری نژاد، علی‌اکبر، فرهنگ علوم رفتاری، تهران، امیر کبیر، ۱۳۶۴.
- شیدان شید، حسینعلی، عقل در اخلاق، قم، حوزه و دانشگاه، ۱۳۸۳.
- شیروانی، علی، فرا اخلاق، تهران، پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی، ۱۳۷۶
- صادقی، مرضیه، «اخلاق فضیلت‌مدار در دیدگاه مرحوم نراقی و امام خمینی (ع)»، مشکوه النور، پاییز و زمستان ۱۳۸۴، ش ۳۰ و ۳۱، ص ۱۲ تا ۳۲.
- صادقی، مرضیه، «اخلاق مبتنی بر فضیلت، اخلاق مبتنی بر عمل و اخلاق مکمل»، نامه مفید، شماره ۲۸، زمستان ۱۳۸۰، ص ۱۵ تا ۲۶.
- صادقی، مرضیه، «جایگاه فضیلت عدالت در نظام آکوئیناس»، نامه مفید، ش ۳۰، تابستان ۱۳۸۱، ص ۴۹-۵۶.
- طباطبایی، سیدمصطفی، فرهنگ نوین عربی فارسی، ج هفتم، تهران، اسلامیه، ۱۳۶۶.
- طوبایی، محمدتقی، «مروری بر جایگاه آخرت‌گرایی در مدیریت اسلامی»، اندیشه صادق، ش ۲۳، تابستان ۸۵، ص ۱۷-۴۰.

علمی سولا، محمدکاظم و فرخ زادگان صفی آباد، مهین، «بررسی تطبیقی فضیلت از دیدگاه کانت و فارابی»، *الهیات تطبیقی*، سال دوم ش ۵، بهار و تابستان ۱۳۹۰، ص ۱۳۰-۱۰۹.

عمید، حسن، *فرهنگ فارسی*، چ بیستم، تهران، سپهر، ۱۳۶۱

فروزنده دهکردی، لطف‌الله و ملائی، الهه، «بررسی نظام ارزشی در مدیریت اسلامی و دیگر مکاتب»، *راهبردیاس*، ش ۱۷، بهار ۸۸، ص ۱۶۶-۱۸۷.

کلینی، محمدبن یعقوب بن اسحاق، *الکافی*، چ چهارم، تهران، دار الکتب الاسلامیه، ۱۴۰۷ ق.

کوفی اهوازی، حسین بن سعید، *الزهد*، چ دوم، قم، المطبعة العلمیه، ۱۴۰۲ ق

گلستانی، سیدهاشم و یوسفی، علیرضا و رضاییان، فیروز، «غزالی و اخلاق فضیلت دینی»، *دانش و پژوهش در علوم تربیتی و برنامه ریزی*، ش ۲۰، زمستان ۱۳۸۷، ص ۱-۲۰.

گواهی، عبدالرحیم، *واژه نامه ادیان*، تهران، فرهنگ اسلامی، ۱۳۷۴.

محدثی، جواد، *برکرانه شرح چهل حدیث امام خمینی* □، قم، مرکز نشر هاجر، ۱۳۸۹.

مصباح، محمدتقی، «عدالت و پیشرفت در دولت دینی»، *حکومت اسلامی*، سال چهاردهم، ش ۲، ص ۵-۱۴.

—، *پیش نیازهای مدیریت اسلامی*، چ دوم، قم، موسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی □، ۱۳۸۸.

—، *فلسفه اخلاق*، تهران، چاپ و نشر بین الملل، ۱۳۸۲.

میاندراری، حسن، «آکوئیناس مدافع ارسطو در نیاز فضایل عقلی به جهت دهی فضایل اخلاقی»، *پژوهش‌های فلسفی و کلامی*، سال دوازدهم ش ۲، ص ۳۷-۶۸.

نحوی، سیدمحمد، *فرهنگ وام واژه‌های عربی*، تهران، اسلامی، ۱۳۶۸.

نقی پورفر، ولی الله، *اصول مدیریت اسلامی و الگوهای آن (۱)*، چ سوم، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۷.

واعظ مهدوی، محمدرضا و زینت، «برنامه ریزی برای عدالت با تأکید بر عدالت در سلامت»، *اقتصاد و جامعه*، ش ۲۳-۲۴، ص ۱۹۱-۲۰۹.

یوسفی، حیات‌الله، «آرمان عدالت و دولت دینی (نظریه فارابی)»، *معرفت*، سال هجدهم، ش ۱۴۲، مهر ۱۳۸۸، ص ۹۳-۱۱۶.

Bert van de Van, "An Ethical Framework for the Marketing of Corporate Social Responsibility", *Journal of Business Ethics*, ۲۰۰۸, V.۸۲, p. ۳۳۹-۳۵۲.

Cameron Kim Caza, "Organizational and leadership Virtues and the Role of Forgiveness", *Journal of leadership and Organization studies*, ۲۰۰۲ V.۹, N1, p. ۳۳-۴۸.

KimCameron, KarenManz, CharlesManz, RobertMarx, *The Virtuous Organization: AN Introduction*, World Scientific Publishing, Aug ۲۰۰۸

Lizabeth A. Barclay, Karen S. Markel, Jennifer E. Yugo, (۲۰۱۲) "Virtue theory and organizations: considering persons with disabilities", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. ۲۷ Iss: ۴, pp.۳۳۰ - ۳۴۶

Neuza Ribeiro-Rego Armenio, Does Perceived Organizational Virtuousness Explain Organizational Citizenship Behaviors?, *International Journal of Social Human Sciences*, ۳ (۲۰۰۹), pp۷۳۶-۷۴۳

Rick D.HackettWang Gordan, *Virtues and leadership, management Decision*, V.۵۰.N.۵, ۲۰۱۲,  
p.۸۶۸\_۸۹۹.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی



پښتونستان د علومو انساني و مطالعاتو فریښی  
پرتال جامع علوم انسانی