

شناسایی مؤلفه‌های سازمانهای فضیلت‌محور و جهادی مورد پژوهش: کمیته انقلاب اسلامی و جهاد سازندگی

حسن دانایی فرد*

مصباح الهدی باقری کنی**

سعید حجازی فر***

پذیرش نهایی: ۹۴/۸/۱۳

دریافت مقاله: ۹۳/۱۲/۹

چکیده

در جریان انقلاب اسلامی و تحولات آن نهادهای جدیدی شکل گرفت که با سازمانهای مرسوم تفاوت‌های اساسی داشت. مطالعه این نهادها کم و بیش از دیدگاه‌های متفاوت از جمله مدیریت جهادی مورد توجه قرار گرفته است. از دید اخلاق فضیلت نیز می‌توان این نهادها را مورد بررسی قرار داد. اخلاق فضیلت یکی از مهمترین نظریه‌های اخلاقی است که در حوزه‌های گوناگون از جمله مدیریت در سالهای اخیر مورد توجه قرار گرفته است؛ لذا از این نظریه می‌توان در حوزه مدیریت و سازمان استفاده، و به سمت سازمانهای فضیلت‌محور حرکت کرد. انقلاب اسلامی زمینه شکل‌گیری سازمانهای فضیلت‌محور را ایجاد نمود. در این پژوهش سعی شد سازمان فضیلت‌محور، مؤلفه‌ها و ویژگیهای آنها در انقلاب اسلامی با توجه به دو نهاد انقلاب اسلامی جهاد سازندگی و کمیته انقلاب اسلامی مورد بررسی قرار گیرد. روش این پژوهش، کیفی است که از طریق مصاحبه با فعالان این دو نهاد انجام شده است که این مصاحبه‌ها بر اساس تحلیل مضمون (تماتیک) مورد تحلیل قرار گرفته است. در نهایت، مؤلفه‌های سازمان فضیلت‌محور که شامل فضیلت‌های هم‌رشدی، تقوای سازمانی، اخوت سازمانی، حکمت، ایثار همه‌گیر، شجاعت، اخلاص، مجاهدت مستمر، اسوگی مدیر و انعطاف‌پذیری است، ارائه شده است.

کلید واژه‌ها: فضیلت و سازمان فضیلت‌محور، انقلاب اسلامی، کمیته انقلاب اسلامی، جهاد سازندگی، سازمان جهادی، مدیریت جهادی، مدیریت اسلامی

hdanaee@modares.ac.ir

*استاد دانشگاه تربیت مدرس

mesbab@yahoo.com

** استادیار دانشگاه امام صادق علیه السلام

*** نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری خط مشی‌گذاری و پژوهشگر دانشگاه جامع امام حسین علیه السلام

saeedhejazifar@gmail.com

مقدمه

یکی از وقایع بسیار مهمی که در قرن بیستم به وقوع پیوست، پیروزی انقلاب اسلامی ایران بود که تحولات زیادی را در عرصه‌های مختلف به وجود آورد. از لحاظ سازمانی و مدیریتی، دگرگونیهای متعددی رخ داد که یکی از ابعاد آن شکل‌گیری نهادهای جدیدی در بستر انقلاب اسلامی بود. این نهادها، که بر حسب اوضاع، مقتضیات و نیازهای زمان تشکیل شد، توانست کارهای مهم و بزرگی انجام دهد و تأثیرات زیادی در جامعه برجای گذارد به گونه‌ای که اگر این سازمانها و نهادها شکل نمی‌گرفت، شاید اصل انقلاب به خطر می‌افتاد یا حداقل انقلاب اسلامی در مراحل ابتدایی به اهداف خود دست نمی‌یافت. از آنجا که محتوای این انقلاب، اسلامی بود این امر باعث شد نهادهایی که در جریان آن شکل گرفت، شاخصها و معیارهای اسلامی را پیگیری کند و در جهت کسب و تحقق فضایل دینی و اخلاقی گام بردارد. اقدام و عمل بر اساس این معیارها و فضیلت‌های اخلاقی، این سازمانها و نهادها را از سایر سازمانها متمایز می‌کند. انقلاب اسلامی فضایی را برای ظهور هر چه بیشتر فضایل اخلاقی در سازمانها و در جامعه ایجاد کرد که این امر می‌تواند یکی از ویژگیهای متمایزکننده این انقلاب از سایر انقلابها باشد؛ بنابراین حرکت در جهت کشف و تبیین رفتارهای فضیلت‌محور در این سازمانهای فضیلت‌محور برآمده از انقلاب اسلامی می‌تواند گامی مؤثر در جهت الگوسازی اسلامی و ایرانی در عرصه سازمان و مدیریت بردارد. کشف و تبیین این سازمانهای فضیلت‌محور صرفاً بر اساس مآخذ نظری شکل نمی‌گیرد بلکه بر اساس تجربیات عینی است که در جریان این انقلاب شکل گرفته است که کارآمدی و تمایز خود را در همه عرصه‌ها در عمل به اثبات رسانده است. در سالهای اخیر، مطالعه این سازمانها شکل جدی‌تری به خود گرفته و به مدیریتی که در این سازمانها جاری بوده است، مدیریت جهادی اطلاق می‌شود. مدیریت جهادی، سبک جدیدی از مدیریت اسلامی و ایرانی است که می‌تواند به عنوان سبک جدید در عرصه بین‌المللی مطرح شود. این سازمانها از دیدگاه اخلاق مدیریت، سازمان فضیلت‌محور و از دیدگاه مدیریت اسلامی و ایرانی، سازمان جهادی نامیده می‌شوند. این پژوهش تلاش می‌کند این سازمانها را مطالعه، و مؤلفه‌های آنها را شناسایی کند.

ادبیات پژوهش

در مورد اقسام فضایل و معرفی و شناسایی فضایل و اینکه چه چیزهایی فضیلت به‌شمار می‌رود بحثهای مختلف و دیدگاه‌های متفاوتی در این زمینه ارائه شده است. هر کدام از دانشمندان علم اخلاق، چه در غرب و چه در عالم اسلام در این باره مطالبی بیان کرده و فضایی را بر شمرده‌اند.^(۱) در این قسمت، معنای لغوی و اصطلاحی فضیلت و سازمان فضیلت محور مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۱ - بررسی معنایی واژه فضیلت

۱ - ۱ - معنای لغوی

فضیلت: برتری، مزیت، فزونی در معرفت و دانش، صفت نیکو مانند شجاعت، عفت و مانند اینها (نحوی، ۱۳۶۸: ۳۱۶).

Virtue: فضایل، محاسن، آداب پسندیده، خصایص، کلیسای قرون وسطی به هفت خصلت یا فضیلت معتقد بود (گواهی، ۱۳۷۴: ۱۵۵).

فضیلت: ضد رذیله و نقیصه، پاکدامنی، پرهیزکاری، اخلاق حسنه، برتری، بزرگی، بهتری، لقب احترام، مقام محترم دانشمند بزرگوار (طباطبایی، ۱۳۶۶: ۵۰۸).

Virtue: تقوا، پرهیزکاری، پاکدامنی، عفت، جشن، فضیلت هنر، خوبی، سیرت، خوبی پسندیده، محاسن، آداب پسندیده، خاصیت (آریان پور، ۱۳۶۸: ۲۴۷۱).

فضیلت: برتری، مزیت، فزونی، افزونی در علم و معرفت و بخشش (بندر ریگی، ۱۳۶۲: ۴۲۰).

فضیلت: مزیت، برتری، افزونی در علم و معرفت (عمید، ۱۳۶۱: ۸۷۷).

فضیله: تعالی اخلاقی، علو درجه، پاکدامنی، فضیلت، تقوی، امتیاز، برتری، مزیت (آذر نوش، ۱۳۸۴: ۵۱۰).

۱ - ۲ - معنای اصطلاحی فضیلت در نگاه اندیشمندان مسلمان

از نظر اصطلاحی فضیلت عبارت است از: ۱ - نیرویی که شخص را به انجام دادن کارهای بهتر و پسندیده و خودداری از اعمال نکوهیده وا می‌دارد. ۲ - امتیاز اخلاقی (شعاری نژاد، ۱۳۶۴: ۴۶۷).

از نظر فارابی معنای فضیلت، هیأت‌های نفسانی است که آدمی بدانها افعال نیک و زیبا را انجام می‌دهد و در ادامه می‌گوید هرگاه استعداد طبیعی به سوی انجام دادن افعال با فضیلت باشد و آن

افعال، تکرار و عادت شود و در اثر عادت، هیأتی در نفس پدید آید که این افعال از آن صادر شود، آن هیأت‌های ایجاد شده از عادت را فضیلت گویند و نام آن استعداد طبیعی، نه فضیلت است و نه رذیلت هر چند از آن افعال واحدی صادر شود (علمی سولا و فرخ زادگان، ۱۳۹۰: ۱۱۸).

فضیلت، که غزالی آن را خلق حسن نیز می‌نامد، حالتی نفسانی است که در آن همه قوای بدنی تابع قوه عامل نفس و به تعبیری عقل عملی باشند. او در این باره در میزان العمل بیان می‌کند دیگر قوای بدن باید مغلوب این قوه عملی باشند. اگر این قوه مقهور گردد به شکلهای فرمانبردار شهوت در می‌آید که به اخلاق بد موسوم است. اگر این قوه چیره باشد به شکل استیلائی در می‌آید که فضیلت و اخلاق نیکو نام دارد (گلستانی و همکاران، ۱۳۸۷: ۱۲). در میان فیلسوفان اسلامی از جمله غزالی فضیلت مشتق است از فضل و فضل را افزونی می‌گویند. از نظر او با فضیلت‌ترین رفتار، علم است؛ چون صفت کمال باری تعالی است و فضیلت هر چیز به ثمره آن چیز است. پس اصل سعادت در دنیا و آخرت، علم است. در واقع می‌توان گفت رأی او نیز شبیه رای سقراط است. از نظر خواجه نصیر، فضیلت حد وسط است که از اعتدال قوای نفسانی به دست می‌آید (علمی سولا و فرخ زادگان، ۱۳۹۰: ۱۱۰).

ابو علی مسکویه در کتاب تهذیب الاخلاق می‌گوید: خلق، حالی است برای جان انسانی که او را بدون فکر و تأمل به‌سوی کارهایی بر می‌انگیزاند. از نظر او حال بر دو قسم است:

۱ - حالی که طبیعی است و از اصل مزاج ناشی شده است؛ مثل انسانی که کوچکترین چیزی او را به غضب تحریک می‌کند و با کمترین سببی به هیجان می‌آید.

۲ - حالی که به واسطه عادت و تمرین به دست می‌آید و چه بسا مبدأ آن فکر باشد به‌طور متوالی استمرار بر آن پیدا می‌شود تا ملکه و خلق گردد (انصاری و نجفی، ۱۳۸۰: ۸۷).

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 پاره‌ای از آنها 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 در می‌آید.

شهید مطهری در تعریف اخلاق چنین می‌گوید: اخلاق عبارت است از یک سلسله خصلتها و سجایا و ملکات اکتسابی که بشر آنها را به عنوان اصل اخلاقی می‌پذیرد یا به عبارت دیگر، قالبی روحی برای انسان که روح انسان در آن قالب و در آن کادر و طبق آن طرح و نقشه ساخته می‌شود.

در واقع اخلاق چگونگی روح انسان است (مطهری، ۱۳۸۵: ۱۵۹ - ۱۵۸). در میان اندیشمندان غربی نیز ملکه بودن اخلاق مد نظر قرار گرفته است؛ به عنوان مثال ادموند فضیلت را چنین تعریف می‌کند ویژگی و ملکه فعلی که به نحو معقول و ثابتی در آدمی پدید می‌آید (پینکافس، ۱۳۸۲: ۲۱).

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، آن را اخلاق نیک نامند و اگر افعال زشت و ناپسند از آن صادر شود، آن را اخلاق بد گویند. طبق این تعریف، صفات ناپایدار و غیر راسخ 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 می‌رود؛ اما از طرفی هم شامل فضایل اخلاقی می‌شود و هم رذایل اخلاقی. بنابراین می‌توان از دو گونه اخلاق سخن گفت: اخلاق فضیلت و اخلاق رذیلت (مصباح یزدی، ۱۳۸۲: ۱۴).

با توجه به این تعاریف مشخص می‌شود که اخلاق اعم از فضیلت و فضایل است و فضایل جزئی از اخلاق است. در واقع علم اخلاق شامل دو بخش فضیلت و رذیلت است که در این پژوهش بحث فضیلت فقط مطرح می‌شود. در مورد فضیلت نیز اندیشمندان مسلمان مباحثی را مطرح کرده‌اند.

فارابی در ارتباط با خصایل نیک، عمل صالح و فضیلت آور از چهار فضیلت نام می‌برد که چون در جامعه تحصیل شود، جامعه انسانی به سعادت هر دو جهانی (دنیا و آخرت) دست خواهد یافت. این چهار فضیلت عبارت است از: فضیلت نظری، فضیلت فکری، فضیلت اخلاقی و فضیلت صناعات عملی. فضیلت نظری شامل شناخت واقعی موجودات عالم یعنی وجود خلق و خالق، اعم از علوم الهی و طبیعی و اجتماعی می‌شود که علم به حقیقت سعادت و علوم مدنی نیز جزو آن است و کسب حکمت، اصلی‌ترین راه ایجاد این فضیلت است. فضیلت فکری چیزهایی است که استنباط آنچه را نافعتر است برای رسیدن به هدفی عالی امکانپذیر می‌سازد. این فضیلت انسان را بر وضع نوامیس (قوانین) قدرت می‌بخشد. البته این فضایل از فضایل نظری جدا و بی‌ارتباط نیست. فضیلت اخلاقی فضایی است که خواستار خیر است. فضایل اخلاقی، خوی و سجیه اخلاقی و فطری بشر است. صفت عدالت و اعتدال در تربیت صفات و اخلاق انسانی، امر مهمی به شمار

می‌آید (یوسفی، ۱۳۸۸: ۱۰۵-۱۰۳). فارابی جامعه فاضل و دولت فضیلت‌گرا را در قالب مدینه فاضله توصیف می‌کند. مدینه فاضله را به جرأت می‌توان مدینه عادلانه نامید؛ از آن رو که مدینه فاضله مدینه کمال و فضیلت است و فضیلت و کمال انسانی تنها و تنها در سایه منش، اعتدال روحی و اخلاقی افراد و قاطبه جامعه قابل دستیابی است (یوسفی، ۱۳۸۸: ۱۰۷).

غزالی در احیاء علوم الدین بیان می‌کند: در درون و باطن آدمی، چهار عامل اساسی وجود دارد که تا بین این چهار عامل اعتدال برقرار نشود، اخلاق حاصل نمی‌شود. این چهار عامل عبارت است از: قوت علم، قوت خشم، قوت شهوت و قوت عدل که حد وسط این سه تاست. نیروی تفکر هر چه بیشتر تهذیب شود و چنانکه باید شایسته گردد با آن حکمتی به دست می‌آید که خداوند متعال درباره آن فرموده است: و من یؤت الحکمه فقد اوتی خیراً کثیراً (بقره / ۲۶۹) و ثمره آن این است که فرق میان حق و باطل در اعتقادات، فرق میان صدق و کذب در مقال و فرق میان زشت و زیبا در افعال با آن روشن می‌گردد و اما شجاعت فضیلتی از نیروی خشم است (قوه غضبی) که آمیخته با نیروی حمیت تابع عقل متأدب به شرع در اقدام و خودداری است. با اصلاح نیروی شهوت، عفت به دست می‌آید. نیکویی قوه عدل آن است که غضب و شهوت را تحت اشارت و راهنمایی شرع و عقل قرار دهد (گلستانی و همکاران، ۱۳۸۷: ۱۳-۱۲).

نراقی حد وسط و اعتدال را معیار و میزان احتساب فضیلت عمل، معرفی، و جنس فضایل را چهار فضیلت حکمت، شجاعت، عفت و عدالت عنوان می‌کند. وی در تبیین حد وسط می‌گوید هر فضیلتی حد معینی دارد که اگر از آن بگذرد و به افراط و یا تفریط برسد، ردیلت محقق می‌شود. بنابراین حد وسطها فضیلتند و ردایلت دو طرف آن حد وسط. وی حد وسطها را به دو نوع حقیقی و نسبی تقسیم و این گونه تعریف می‌کند که نسبت حد وسط حقیقی به دو طرف کاملاً مساوی است. از این رو دستیابی به چنین حد وسطی دشوار است و به این دلیل در اخلاق سخن از حد وسط نسبی به میان می‌آورد که رسیدن به آن برای افراد ممکن است. از نگاه وی فضایل چهارگانه عبارت است از:

۱- حکمت: شناخت حقایق موجودات

۲- عفت: اطاعت قوه شهویه از قوه عاقله و اوامر و نواهی آن

۳- شجاعت: فرمانبرداری و اطاعت قوه غضبیه از قوه عاقله

۴- عدالت (صادقی، ۱۳۸۴: ۱۹)

امام خمینی (ره) فضایل را تحت چهار جنس حکمت، شجاعت، عدالت و عفت قرار می‌دهند. حکمت را فضیلت قوه ناطقه، عفت را فضیلت قوه شهویه، شجاعت را فضیلت قوه غضبیه و عدالت را تعدیل سه گانه می‌شمرند و هر یک را چنین تعریف می‌کنند که حکمت تعدیل قوه نظریه و تهذیب آن، شجاعت، تعدیل قوه غضبیه و تهذیب آن، عفت، تعدیل و تهذیب قوه شهویه و عدالت هم تعدیل قوه عملیه و تهذیب آن است (صادقی، ۱۳۸۴: ۲۴).

به نظر استاد مطهری در میان قوا و غرایزی که در انسان وجود دارد، قوه‌ای مقدس و روحانی وجود دارد که حق و باطل و خیر و شر را می‌سنجد و درباره آنها قضاوت می‌کند؛ فضیلت را هر چند در دیگری ببیند و با منافع شخصی او ارتباط نداشته باشد، تقدیس و تحسین می‌کند و از کارهای پلید هر چند در وجود خود ببیند، اظهار تنفر می‌کند. این غریزه، فضیلت دوستی و کمال پرستی نام دارد. این قوه بشر را پایبند برخی مسائل معنوی و اصول اخلاقی و دینی می‌کند و اگر این قوه نبود، اخلاق، فضیلت، دین و آیین نیز وجود نداشت. به نظر ایشان باید فرد را به گونه‌ای تربیت کرد که فضیلت را برای خود فضیلت و نه برای چیز دیگر، دوست داشته باشد. بدون رنج و سختی نیز نمی‌توان به فضایل دست یافت. از این رو همه فضایل اخلاقی به تمرین و ممارست و مجاهدت نیاز دارد. فضایل اخلاقی از نظر شهید مطهری عبارت است از حکمت، شجاعت، عدالت، اراده و اختیار و ایثار (شمشیری و دوستداری، ۱۳۸۹: ۱۸).

در قرآن به صراحت، واژه فضیلت ذکر نشده و معمولاً واژه «فضل» و مشتقات آن، که در متون دینی زیاد به کار رفته است به معنای فضیلت مصطلح نیست؛ بلکه به معنای مزیت و برتری و در برخی آیات به معنای عطیه و بخشش است که شاید تا حدی یادآور واژه آریته باشد؛ آیاتی مانند «ذلک فضل الله یؤتیه من یشاء» (جمعه/۴)، «بشر المؤمنین بان لهم من الله فضلا کبیرا» (احزاب/۴۷)، «ولقد فضلنا بعض النبیین علی بعض» (اسراء/۵۵) از آن جمله است. با توجه به این مطالب اگر فضیلت را به خیر و برکت و برتری معنا کنیم، این معنا یا واژه خیر در قرآن، کاربردهای متعددی دارد و به دلالات مختلف اسمی و وصفی بر اخلاقیات و عبادیات، هر دو قابل اطلاق است. آیه «ان تصوموا خیر لکم ان کنتم تعلمون» (بقره/۱۸۴) و یا «انفروا خفافا و ثقالا و جاهدوا باموالکم و انفسکم فی سبیل الله ذلکم خیر» (توبه/۴۱) و یا اطلاق آن بر مصداقهایی مانند تقوا، صبر، ایمان و... گویای این واقعیت است. در روایات اسلامی فضیلت هم به معنای ملکه نفسانی و هم به معنای برتری به کار رفته است (خزاعی، ۱۳۸۹: ۶۳).

۲ - شروط لازم برای فضیلت خواندن هر کار

هر فعل نیک و خیری را نمی‌توان فضیلت نامید و آن شرایطی دارد که در این قسمت مورد بررسی قرار می‌گیرد (حجازی فر، ۱۳۹۱: ۴۱ - ۵۰):

۲ - ۱ - نقش فاعل و نیت

از دیگر مؤلفه‌های بسیار مهم اخلاق فضیلت‌محور، نیت و انگیزه است که وجود آن در برخی موارد، مهم‌تر و حیاتی‌تر از خود عمل دانسته شده است. ارسطو عملی را فضیلت‌مندانه و ارزشمند می‌داند که برخاسته از ملکه درونی باشد و تنها به انگیزه اخلاقی بودن انجام شود. هیوم در رساله خود تنها انگیزه را شایسته تحسین می‌داند و همه ارزش رفتار را در گروهی انگیزه‌های اخلاقی می‌داند. اسلوت نیز، که در این زمینه از هیوم الهام گرفته است، تمام ارزش فعل را به انگیزه و تمایلات درونی فاعل وابسته می‌داند. این مؤلفه در تقریرهای دینی، جایگاه ویژه‌ای می‌یابد که از جهاتی با انگیزه مورد نظر ارسطو، متفاوت و به اعتباری کاملتر و برتر از آن است. تکیه بر انگیزه‌های اخلاقی صرف یا به انضمام انگیزه‌های دینی و به تعبیری بهتر، ارتقای انگیزه‌های اخلاقی از طریق انگیزه‌های دینی از جمله ویژگیهایی است که در رویکردهای دینی به آن پرداخته شده است (خزاعی، ۱۳۸۹: ۴۷).

طبق دیدگاه اخلاق فضیلت مدار تنها انجام دادن کار درست اهمیت ندارد بلکه داشتن انگیزه و میل بایسته در آن نیز لازم است. بنابراین انگیزه و نیت در این دیدگاه نقش بسزایی دارد؛ چرا که انگیزه و نیت است که سبب ارزشمندی افعال می‌شود به طوری که همه رفتار فضیلت‌مندانه، امتیاز خود را از انگیزه‌های فضیلت‌مند می‌گیرد (صادقی، ۱۳۸۴: ۱۵).

طبق منابع دینی واژه اخلاص می‌تواند بیان‌کننده این انگیزه و نیت درست باشد که در روایات بر آن بسیار تأکید شده است. باید اخلاص در همه کارها به صورت جدی پیگیری شود و اساس پیروزیهای دنیوی و اخروی در اخلاص است.

در متون دینی اسلام به نیت، بهای زیادی داده شده است. روایات متعددی که عمل بدون نیت را فاقد ارزش قلمداد کرده است، مانند قال علی بن الحسین (ع): لا عمل الا بنیه (کلینی، ۱۴۰۷: ۸۴) و یا حتی نیت را برتر از عمل دانسته است؛ از جمله: عن الصادق علیه السلام عن رسول الله صلی الله علیه و آله: «نیة المؤمن خیر من عمله...» (کلینی، ۱۴۰۷: ۸۴)، دلالت بر این امر دارد و نیز آیات و روایاتی که قصد اخلاص و جلب رضای الهی را تنها نیت پذیرفته شده از جانب شریعت و

سبب اصلی سعادت ویژه اخروی می‌داند: «فمن كان یرجو لقاء ربه فلیعمل عملاً صالحاً و لا یشرك بعبادة ربه احدا» (الکھف/۱۱۱). عن الصادق علیه السلام، قال: قال الله تعالی: «انا خیر شریک، من اشرك معی غیری فی عمله لم اقبله الا ما کان لی خالصاً» (کوفی، ۱۴۰۲ق: ۶۳).

۲ - ۲ - حسن فعلی

اهتمام به نقش نیت و غایت در حسن و قبح رفتار آدمیان در نگاه اسلام به معنای نادیده گرفتن حسن ذات فعل (حسن فعلی) نیست. اسلام علاوه بر حسن فاعلی و غایی به حسن فعلی رفتار انسان نیز توجه کرده و آن را شرط توصیف فعل به حسن اخلاقی دانسته است.

حسن فعلی به معنای صحیح انجام شدن عمل است به گونه‌ای که خود عمل، صلاحیت نزدیک ساختن انسان را به خداوند داشته باشد؛ زیرا عمل باطل شرعی به هر مقدار که با انگیزه تقرب انجام شود، توان نزدیک ساختن و بالا بردن انسان را ندارد. حسن و قبح فعلی بدین معنا است که کاری دارای بهره‌های مطلوب و یا نامطلوب باشد بدون اینکه به انگیزه و غرض انجام دهنده (فاعل) کاری داشته باشیم.

عمل اخلاقی علاوه بر شرایطی که به لحاظ صدور آن از فاعل باید دارا باشد، لازم است به خودی خود و ذاتاً نیز عملی پسندیده و نیکو شمرده شود که به تعبیر رایج در حوزه علوم اسلامی از آن به حسن فعلی یاد می‌شود. توجه به این نکته ضروری است که ملاک آثار آن عمل بر روی انسان است و بر اساس همین آثار است که به نیکی و ناپسندی موصوف می‌گردد و ثواب و عقاب را در پی می‌آورد و مبنای محاسبه و ارزیابی انسان نزد خداوند قرار می‌گیرد در حالی که اگر عمل خارجی با قطع نظر از آثارش مورد ملاحظه قرار گیرد، چیزی جز حرکت فیزیکی، مانند سایر حرکات نیست و خوبی و بدی نسبت به آن معنا ندارد. بنابراین هر کاری را به هر انگیزه‌ای نمی‌توان انجام داد و هر انگیزه‌ای با نوع خاصی از عمل سنخیت و تناسب دارد؛ بدین ترتیب در فلسفه اخلاق اسلامی، هم وضعیت نفسانی و انگیزه فاعل مورد توجه قرار می‌گیرد و هم ماهیت عینی و آثار واقعی عمل؛ بر خلاف مکاتب طرفدار اصالت فاعل، که فقط بر جنبه‌های نفسانی فاعل در انجام دادن عمل اخلاقی اصرار می‌ورزند و بر خلاف مکاتب اصالت عین، که تنها طبیعت عمل خارجی و آثار عینی و مادی آن را مبنای خوبی و بدی اخلاقی می‌دانند (دیلمی و آذربایجانی، ۱۳۸۹: ۴۶ - ۴۵).

۲ - ۳ - ملکه بودن

اخلاق فضیلت، ارزشی را که انسانها برای حالات باطنی و درونی بویژه برای انگیزه‌ها، خواسته‌ها، ملکات و عادات قائل هستند توجیه و تبیین می‌کند و با این واقعیت سازگار است که ما حالات باطنی و درونی انسانها و خود انسانها و منش و شخصیت آنان را نیز مشمول احکام اخلاقی می‌دانیم نه فقط رفتار آنها را و حال اینکه در اخلاق وظیفه و نتیجه، فقط رفتار ظاهری و بیرونی موضوع گزاره‌های اخلاقی واقع می‌شود. اهتمام اصلی اخلاق فضیلت به عامل معطوف، و معتقد است عامل باید توجه خود را بر پرورش فضایل خود و دیگران متمرکز سازد. منش و سرشت اخلاقی هر کس متشکل است از مجموعه فضایل و رذایلی که پیوسته از خود بروز می‌دهد. فضایل و رذایل را اغلب با ملکات و یا عادات یکی می‌دانند؛ برای مثال ما در صورتی واجد فضیلت بردباری هستیم که ملکه و استعداد یا عادت بردبارانه رفتار کردن را داشته باشیم. به طور کلی تأکید بر پرورش فضایل و ملکات نفسانی از ویژگیهای بسیار اساسی اخلاق فضیلت مدار است (گلستانی و همکاران، ۱۳۸۷: ۶).

با توجه به مجموع این مطالب، افرادی که عاری از ملکات مثبت هستند، نمی‌توانند رفتارهای اخلاقی و نیکو از خود بروز دهند و در صورت نداشتن ملکات، افراد صرفاً به ظاهر اخلاقی به نظر می‌رسند؛ اما در واقع به وصف اخلاقی متصف نمی‌شوند. از سوی دیگر، موفق نشدن فاعل اخلاقی در انجام دادن رفتارهای خوب در اثر موانع گوناگون، باعث کاهش اهمیت فضیلت نمی‌شود؛ گرچه وی در صورت موفقیت، شایسته تحسین است؛ مثل فردی که ملکه سخاوت را داراست؛ اما به دلیل فقر مالی قادر به بذل و بخشش نیست. این شخص در مقابل فردی 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 دادن رفتارهای متناسب می‌کند (خزاعی، ۱۳۸۹: ۸۳).

توماس آکوئیناس از فضیلت به عادت و 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. بنابراین فضیلت، عادت خوب نفس است که از طریق آن ما به طور صحیح و شایسته زندگی می‌کنیم و هم‌چنین به واسطه آن از هیچ کس کار بد صادر نمی‌شود بلکه شخص همواره کار نیک انجام می‌دهد (صادقی، ۱۳۸۱: ۵۰).

در این راستا، کانت معتقد است که ابتدا باید خود را منضبط کنیم؛ یعنی از طریق تمرینات مستمر، تمایلاتی را ریشه کن کنیم که منشأ انگیزه‌های حسی است. هر کس بخواهد دارای انضباط اخلاقی باشد، باید از خود مراقبت بسیار کند و حساب رفتارش را به قاضی درونی خود پس بدهد؛ سپس از طریق ممارستهای طولانی، محرکات اخلاقی را در درون خود تقویت کند و از طریق فرهنگ، خود را عادت دهد که در مورد خیر و شر اخلاقی، بهنگام، تمایل یا عدم تمایل نشان دهد. از این طریق، احساس اخلاقی تقویت می‌شود و آن‌گاه اخلاق واجد قدرت و انگیزه خواهد شد و این انگیزه قوه احساس را معتدل خواهد کرد و تحت سلطه فاهمه قرار خواهد داد و تسلط بر خود به این طریق تحقق خواهد یافت (علمی سولا و فرخ زادگان، ۱۳۹۰: ۱۱۶).

۲ - ۴ - اختیار

انسان واجد امیال و خواسته‌های متفاوتی است که می‌تواند آنها را با امتیاز اختیار به منظور رسیدن به کمال در رفتار و عمل و دستیابی به آنچه سعادت او را رقم می‌زند، انتخاب کند. بنابراین، رفتار صحیح متناسب با سعادت انسان به شرطی شکل می‌گیرد که انسان بتواند با اختیار به انتخاب پردازد. این اساس همه ادیان آسمانی و اساس همه مکتبهای صحیح اخلاقی است. از نظر علامه طباطبایی عمل، وقتی زیبا، ظریف و اخلاقی است که به همراه خود دو ویژگی داشته باشد: اول مشروع بودن و دوم اختیاری بودن. در رفتارهایی که نتوان شکلی از شکل‌های مختلف آن را برگزید و انتخاب کردن در آن راه نداشته باشد، اخلاقی بودن، معنایی ندارد... انسان در فعل اخلاقی، آگاهانه و آزادانه، فضیلت اخلاقی را اختیار می‌کند. بدون شک وجود اختیار در انسان، جزء لوازم فعل اخلاقی است و اخلاق در عرصه امکان انتخاب، معنا می‌یابد. در مورد فاعل، ویژگی‌هایی اساسی لازم است تا عمل فاعل - با وجود شرایط فعل - به زیور نیکی و ارزشمندی اخلاقی آراسته شود. یکی از این عناصر، آزادی و اختیار فاعل است. چنانکه از تعریف علم اخلاق بر می‌آید، این علم از اعمال و افعال اختیاری انسان و از صفات و ملکاتی که مبدأ اختیاری دارند، گفتگو می‌کند و بالطبع، آنچه خارج از اراده انسان و بیرون از اختیار او باشد، اصولاً از حیثه تحسین و تقبیح یا از میدان داوری بیرون است و در نتیجه، صلاحیت و استحقاق حکم اخلاقی را ندارد. اختیار بشر، مطلق نیست؛ زیرا علل خارجی نیز در تحقق رفتار اختیاری او دخالت دارد. با توجه به اینکه برخی از علتهای اختیار آدمی خارج است، می‌توان نتیجه گرفت که ستایش و نکوهش اخلاقی نسبت به عمل انسان به قلمروی اختیاری رفتار او محدود است. اخلاق، عهده‌دار تدبیر و هدایت جان انسان

به بلندای فضائل است. این حرکت و تمایل انسان به عروج در قالب اراده او بروز و ظهور می‌یابد و افعالی که محصول آگاهی و اختیار انسان نباشد، عمل روح او پنداشته نمی‌شود و در یک کلام، اوج و منتهای تعالی اخلاقی انسان، برخاسته از اراده و اختیار اوست (یاریان و حسام، ۱۳۹۰: ۲۱۵ - ۲۱۱).

۳ - سابقه پژوهش

اخلاق فضیلت‌مدار نوعی نظریه هنجاری است که در عصر افول مدرنیته و ظهور پست مدرنیسم، همراه با ناکامی نظریه‌های اخلاقی در دستیابی به طرحی نو برای نجات انسانیت، ضرورت احیای آن به منظور ابقای ارزشهای اخلاقی بخوبی احساس می‌شود. در روزگار غربت اخلاق و سرمایه‌دگی وجدان اخلاقی، که نتیجه مثله کردن حقیقت انسانیت است، محور قرار گرفتن فضائل اخلاقی و ارزشمند بودن شکوفایی بشر، این ضرورت را به اوج می‌رساند (خزاعی، ۱۳۸۰: ۴۱)؛ اما چیزی که وجود دارد این است که هنوز اهمیت این موضوع روشن نشده است و نسبت به آن کم توجهی‌هایی می‌شود. پژوهشگران علمی نه تنها به فضائل توجه اندکی کرده‌اند بویژه در سازمانها، بلکه تا حد زیادی در میان مدیران اجرایی در رویارویی با فشارهای اقتصادی و تقاضاهای ذی‌نفعان به عنوان موضوعی غیر قابل بحث باقی مانده است (کامرون^۱ و همکاران، ۲۰۰۴: ۲). اخلاق فضیلت در حالت عمومی فقط در ارتباط با افراد فهمیده می‌شود و کاربرد آن در سازمانها به توجیه کردن نیاز دارد (برت^۲، ۲۰۰۸: ۳۴۳) در واقع فضیلت نوعاً در فلسفه بحث می‌شود که در حال حاضر در پژوهشهای سازمانی از ساخت و نظریه آن استفاده می‌شود. از آنجا که پژوهشهای اولیه فضیلت بر رفتار اخلاقی مدیریتی تمرکز دارد، تعدادی از پژوهشگران در حال حاضر درباره نقشی که فضیلت در حوزه‌های عملکردی مثل خلاقیت، حجم معاملات، کیفیت و منفعت دارد، بحث می‌کنند (بارکلی^۳ و همکاران، ۲۰۱۲: ۳۳۱).

با این حال در گامهای ابتدایی، پژوهشهای سامانمند پدیده فضیلت در سازمانها در حال ظهور است. در یونان قدیم کاربرد فضیلت هم در بعد فردی و هم سازمانی این واقعیت را روشن می‌کند که فضیلت می‌تواند در سطح فردی و اجتماعی توسعه پیدا کند. این فکر، که فضیلتها می‌تواند در

1 - Comeron
2 - Bert
3 - Barclay

سازمانها علاوه بر افراد عملی شود، گاهی اوقات محل ستیز و اختلاف نظر است (کامرون، ۲۰۰۲: ۳۴). کاربرد فضیلت در سازمانها تأثیراتی هم دارد. احساس کارکردن در سازمان فضیلت محور شاید کارکنان را به این تشویق بکند که کار را فقط برای پاداشهای مادی و پیشرفت شغلی انجام ندهند بلکه آن را برای رضایت شخصی انجام دهند... در کل افراد بسیار خلاق، دارای ارتباطات اجتماعی بیشتر، توانایی و تمایل بیشتر برای پذیرش رفتارهای با بصیرت و خودانگیخته پیدا می کنند (ریبریو^۱، ۲۰۰۹: ۷۳۷). بر اساس مرور پژوهشهای اخلاق فضیلت، سه اثر مهم فضیلتها را بر رهبران شناسایی می کنیم: رفتار کردن به صورت اخلاقی، تجربه شادکامی و افزایش عملکرد (هکت و وانگ^۲، ۲۰۱۲: ۸۸۵).

اندیشمندانی نیز در مورد ابعاد و مؤلفه‌های سازمان فضیلت محور و هم چنین فضیلتهای سازمانی به بحث و نظریه پردازی پرداخته اند که در جدول ذیل ارائه می شود (حجازی فر، ۱۳۹۱: ۴۱ - ۳۸).

1 - Ribeiro

1 - Hackett & Wang

جدول ۱: مؤلفه‌های سازمانهای فضیلت‌محور از دید اندیشمندان

ردیف	اندیشمند	فضیلت‌های سازمانی	منبع
۱	مور	شکبیایی، خویشتن‌داری، عدالت، حکمت عملی، صداقت و پایداری، شجاعت، اعتدال، اعتماد	مور، ۲۰۰۵: ۶۷۵
۲	موربرگ	برونگرایی، سازگاری، وجدان، عدم اختلالات روانی، انعطاف	موربرگ، ۱۹۹۹: ۲۵۰
۳	چان	صداقت، همدلی، صمیمی بودن، شجاعت، وجدان، تعصب	چان، ۲۰۰۵: ۲۷۸
۴	تایگ	صداقت، یکدلی، صمیمی بودن، شجاعت، پیروی از وجدان و جانفشانی	تایگ و همکاران، ۲۰۱۱: ۲۶۸-۲۶۰
۵	مکین تایر	اهداف داخلی (حکمت، تسلط بر نفس، شجاعت و عدالت) اهداف خارجی (منافع، امتیاز، شهرت، اعتبار و دارایی مادی)	آرجون، ۲۰۰۰: ۱۶۳
۶	کامرون	بخشش، اعتماد، صداقت، خوش بینی و دلسوزی سازمانی	ریبریو و ریگو، ۲۰۰۹: ۷۳۶
۷	کامرون و همکارانش	بخشش، صداقت، امانت، تقدیر، فروتنی، امید، مراقبت، محبت، خوشبینی، شجاعت، سخاوت، درستی، معذرت خواهی، انرژی مثبت، باز بودن، هدف عمیق، تشویق، اعتماد، عشق، تعهد، معنی دار بودن، احساس ارتباط، قدرت انسانی، مهربانی، خیرخواهی، حسن نیت، احترام، ارج نهادن، و انجام دادن کارهای خوب	کامرون و همکاران، ۲۰۰۴: ۷۷۴
۸	هاکت و وانگ	شجاعت، خویشتن‌داری، عدالت، حکمت، مروت و صداقت	هاکت و وانگ، ۲۰۱۲: ۸۸۸
۹	برایت و همکارانش	فضیلت‌های ثابت (امید، تواضع و فروتنی، صداقت)، فضیلت فازی (بخشش و مسئولیت پذیری)	برایت و همکاران، ۲۰۰۶: ۲۵۴-۲۵۳
۱۰	رند	عقلانیت، درستی، استقلال، عدالت، صداقت، مولد بودن و عزت	یانکیز، ۲۰۱۱: ۱۴-۱۱

سؤالات پژوهش

سؤالیهای اصلی و فرعی این پژوهش به این شرح است:

سؤال اصلی: سازمان فضیلت‌محور چیست؟

سؤال فرعی: مؤلفه‌های کلیدی سازمانهای فضیلت‌محور چیست؟

روش پژوهش

برای کسب نتایج سودمند و با معنی در پژوهشهای کیفی، لازم است داده‌ها به صورت روشمند

تحلیل شود؛ اما متأسفانه ابزارهای تحلیلی اندکی در این زمینه هست به طوری که پژوهشگران معمولاً تمایل پیدا کرده‌اند پرسش مربوط به چگونگی را از تحلیلهای خود حذف کنند؛ با این حال رشد قابل توجه استفاده از تحلیلهای کیفی، امیدوارکننده است اما همچنان به ابزارهای پیشرفته‌تری برای آسان‌سازی این تحلیلهای نیاز است. هم‌چنین لازم است درک بهتری از تحلیل کیفی به دست آید تا با اطمینان بتوان از آن به عنوان روشی قوی و مناسب استفاده کرد. این امر تنها با ثبت نظام‌مند و تبیین روشهای تحلیل امکانپذیر است به گونه‌ای که فنون موجود، تسهیم و با بهبود آنها، ابزارهای جدید و بهتری پردازش شود (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۵۲).

پژوهشگران علوم اجتماعی و انسانی، غالباً از تحلیل مضمون به منظور شناخت الگوهای کیفی و کلامی و تهیه کدهای مرتبط با آنها استفاده می‌کنند؛ برای مثال مشاور مدیریت از تحلیل مضمون برای تجزیه و تحلیل روندهای جدید در بازار و تدوین راهبرد مطلوب سازمان یا شناخت فرهنگ سازمانی بهره می‌برد (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۵۴).

۱ - تعریف تحلیل مضمون

تحلیل مضمون، روشی برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای داده‌های کیفی است. این روش، فرایندی برای تحلیل داده‌های متنی است و داده‌های پراکنده و گوناگون را به داده‌هایی غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند. تحلیل مضمون، صرفاً روش کیفی خاصی نیست بلکه فرایندی است که می‌تواند در بیشتر روشهای کیفی به کار رود. به طور کلی، تحلیل مضمون، روشی است برای:

الف - دیدن متن

ب - برداشت و درک مناسب از اطلاعات ظاهراً نامرتب

ج - تحلیل اطلاعات کیفی

د - مشاهده نظام‌مند شخص، تعامل، گروه، موقعیت، سازمان و یا فرهنگ

هـ - تبدیل داده‌های کیفی به داده‌های کمی (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۵۳).

تحلیل مضمون (تم) یکی از روشهای رایج تحلیل کیفی است که به عنوان یک روش با جزئیات کمتری گفته، و توجه اندکی به آن شده است. این نشان می‌دهد که براحتی قابل دستیابی برای تازه‌کارها نیست. این شیوه مثل سایر شیوه‌های کیفی مبتنی بر نظریه خاصی نیست. در روش تحلیل مضمون، وظیفه پژوهشگر شناخت تعداد محدودی از مضمونها است که به طور کافی بازتاب دهنده داده‌های متنی است. این کار، ساده نیست. در اینجا پژوهشگر برای ارتباط‌سازی بین

داده‌ها باید داده‌ها را کدگذاری کند. در اینجا پژوهشگران توصیف لفظی مختصری برای مجموعه قابل توجهی از داده‌ها انجام می‌دهند. ممکن است تحلیلگر برای هر دو یا سه خط از داده‌ها یک کد اختصاص دهد. البته قاعده خاصی برای آن نیست و ممکن است در موارد گوناگون، متفاوت باشد. بعد از کدگذاری، پژوهشگر باید تلاش کند مضمون‌هایی را شناسایی کند که مجموعه‌ای از این کدها را یکپارچه کند. محقق نیاز دارد که هر مضمون را شایسته شناسایی کند؛ لذا آن برای دیگران به صورت دقیق روشن خواهد شد که مضمون چیست (کرامر و هاویت، ۲۰۰۷: ۴۰۰). در واقع در اینجا به صورت متوالی هر گزاره معنی‌دار با تمام گزاره‌های قبلی مقایسه، و خوشه‌های مشابه با کدهای یکسان برچسب‌گذاری می‌شود. بعد از اینکه گزاره‌ها کدگذاری شد آنها با تشابهاتشان گروه‌بندی، و بر مبنای هر گروه‌بندی یک «مضمون» ایجاد می‌شود.

از طریق تحلیل، پژوهشگر ارتباط هر مضمون با سؤال پژوهش و مجموعه داده‌ها را به شکل یک کل مد نظر قرار می‌دهد. بنابراین تداوم تحلیل پیچیده است. همزمان، همان‌گونه که شناسایی مضامین در حال پیشرفت است، پژوهشگر نیز ارتباط بین دسته‌ها را مدنظر دارد. از این طریق، داده‌هایی که از طریق کدگذاری خارج از محتوای خود مورد تحلیل قرار گرفته است، ارتباط خود را با منبعشان حفظ می‌کند و در نتیجه می‌تواند به سمت ویژگی تعمیم‌پذیری اندیشه‌نگارانه در پژوهشی کیفی هدایت شود. فرایند تلفیق دوباره و ارتباط به منبع داده، تحلیل مضمون بنیاد را از تحلیل محتوای کیفی متمایز می‌سازد. در تحلیل محتوای کیفی، داده‌های کدگذاری و جداشده، بدون در نظر گرفتن ارتباط با منبعی تحلیل می‌شود که از آن منشعب شده است (گیون، ۲۰۰۸: ۸۶۷).

تحلیل مضمون طیف گسترده‌ای از روشها و فنون را در بر می‌گیرد. در فرایند تحلیل مضمون با توجه به اهداف و سؤالات پژوهش می‌توان از روشهای تحلیلی مناسب آن استفاده کرد (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۶۲). تحلیل قالب مضامین، ماتریس مضمونها، شبکه مضامین، تحلیل مقایسه‌ای از جمله روشها و فنون تحلیل مضمون است؛ روشی که در این پژوهش با توجه به ویژگیهای پژوهش و هم‌چنین ویژگیهای ابزارها و فنون تحلیل روش شبکه مضامین انتخاب شده است.

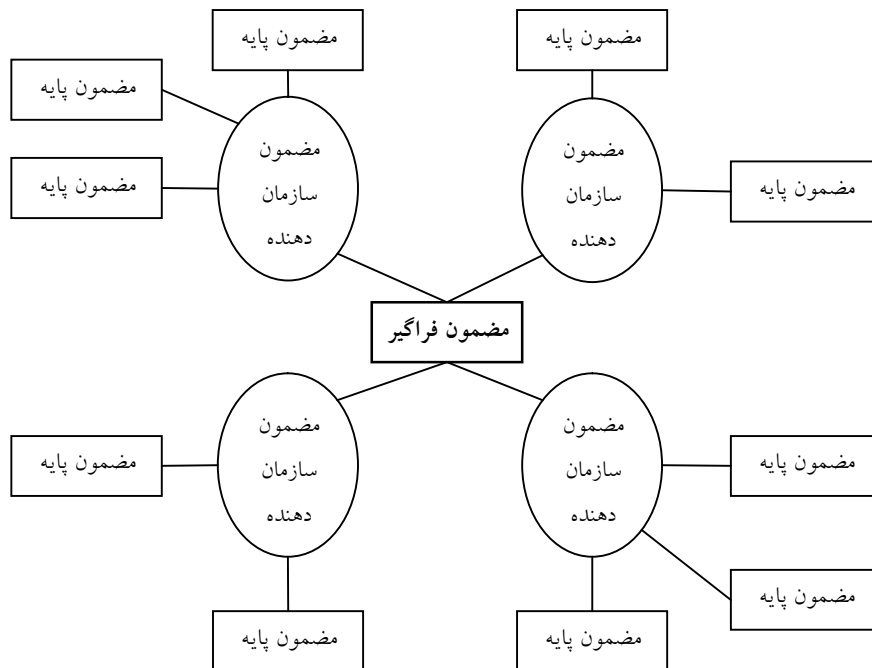
۲ - شبکه مضامین

شبکه مضامین نیز روش مناسبی در تحلیل مضمون است که آتراید - استیرلینگ آن را توسعه

داده است. آنچه شبکه مضامین عرضه می‌کند، نقشه‌ای شبیه تارنما به مثابه اصل سازمان‌دهنده و روش نمایش است. شبکه مضامین بر اساس روندی مشخص، مضامین پایه (کدها و نکات کلیدی متن)، مضمونهای سازمان‌دهنده (مضمونهای به دست آمده از ترکیب و تلخیص مضامین پایه) و مضامین فراگیر (مضامین عالی در بر گیرنده اصول حاکم بر متن به مثابه کل) را نظام‌مند می‌کند؛ سپس این مضامین به صورت نقشه‌های شبکه تارنما، رسم و مضمونهای برجسته هر یک از این سه سطح همراه با روابط میان آنها نشان داده می‌شود.

شبکه‌های مضامین به صورت گرافیکی و شبیه تارنما نشان داده می‌شود تا تصور وجود هرگونه سلسله مراتب در میان آنها از بین برود؛ باعث شناوری مضامین، و بر وابستگی و ارتباط متقابل میان شبکه تاکید شود. وقتی شبکه مضمونی ساخته شد، می‌توان از آن به مثابه ابزاری تصویری برای تفسیر متن استفاده کرد تا نتایج متن و خود متن برای پژوهشگر و خوانندگان پژوهش، روشن و فهمیدنی شود. نمونه این شبکه به صورت ذیل قابل نمایش است (آتراید و استیرلینگ، ۲۰۰۱: ۳۸۹ -

- ۳۸۸):



نمودار ۱: شبکه مضامین

در این پژوهش، مصاحبه با پنج نفر از مسئولان کمیته انقلاب اسلامی و پنج نفر از جهادگران فعال جهاد سازندگی با وجود مشغله کاری مصاحبه شونده‌گان میسر شد. البته پس از مصاحبه ششم، پژوهش جاری به کفایت نظری رسید و مصاحبه‌های بعدی تنها مؤیدی بر این موضوع بود. از آنجا که برخی از مصاحبه شونده‌گان به دلایل شخصی راضی به آوردن نامشان نبودند از ذکر نام آنها خودداری و تنها به سمت ایشان به صورت کلی اشاره می‌شود. در جدول زیر، مصاحبه شونده و سازمانی که در مورد آن مصاحبه شده آورده، و به دلیل آسانی یک کد اختصاصی به هر کدام داده شده است. از این کد در جدول نهایی استفاده شده است.

جدول ۲: لیست مصاحبه شونده‌گان

ردیف	مصاحبه شونده	موضوع مصاحبه شده
۱	مسئول کمیته انقلاب اسلامی	کمیته انقلاب اسلامی
۲	از مسئولان قسمت فرهنگی کمیته مرکزی انقلاب اسلامی در تهران	کمیته انقلاب اسلامی
۳	از مسئولان امور مالی کمیته مرکزی انقلاب اسلامی در تهران	کمیته انقلاب اسلامی
۴	از مسئولان کمیته مرکزی انقلاب اسلامی در تهران	کمیته انقلاب اسلامی
۵	از مسئولان کمیته مرکزی انقلاب اسلامی در تهران	کمیته انقلاب اسلامی
۶	از مسئولان رده بالای جهاد سازندگی خراسان	جهاد سازندگی
۷	مسئول جهاد سازندگی خوزستان	جهاد سازندگی
۸	جهاد گر جهاد سازندگی	جهاد سازندگی
۹	جهاد گر جهاد سازندگی تهران	جهاد سازندگی
۱۰	جهاد گر سنگر سازان بی سنگر	جهاد سازندگی

یافته‌های پژوهش

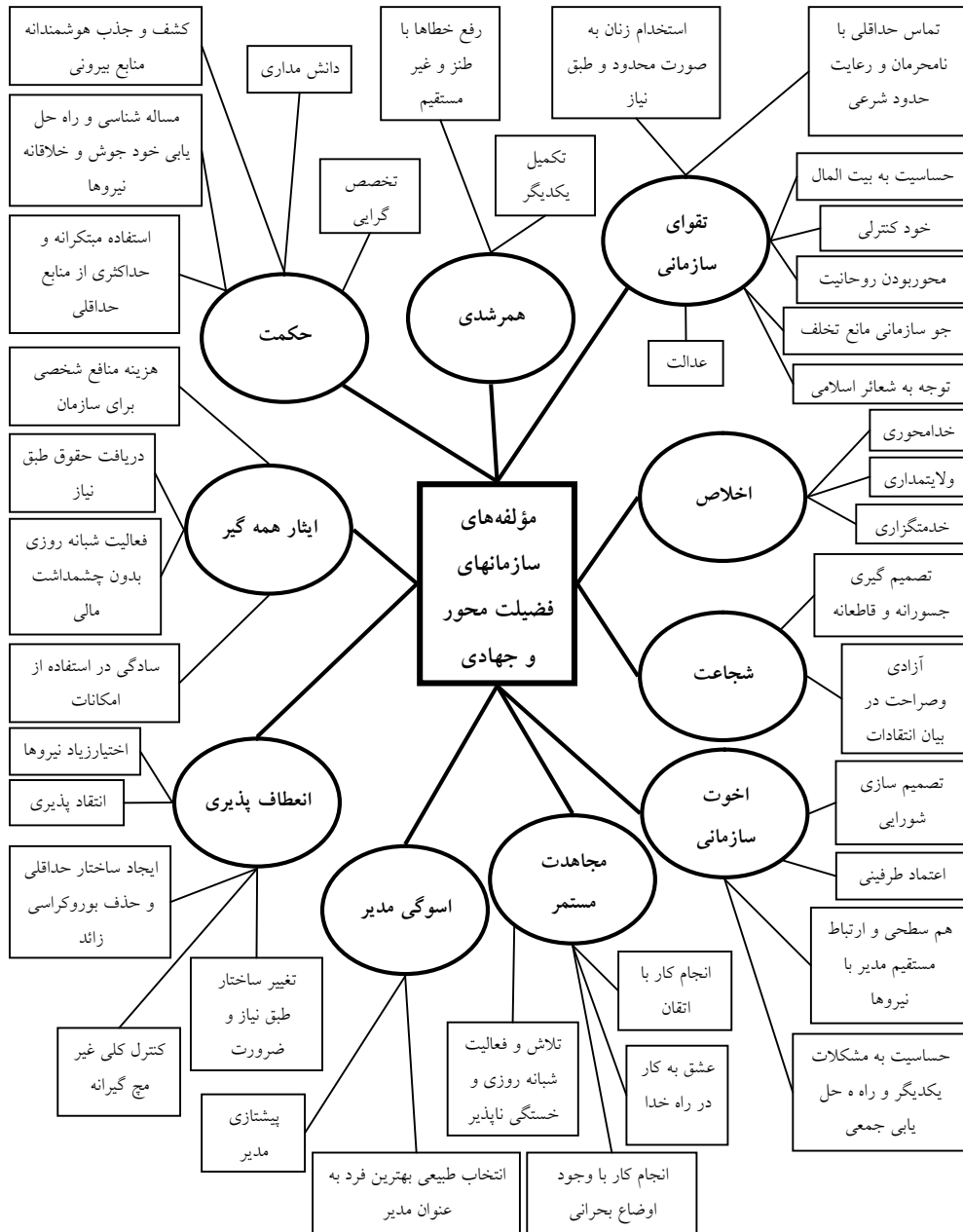
طبق نظر کارشناسان و صاحب‌نظران، مؤلفه‌های سازمانهای فضیلت‌محور در انقلاب اسلامی ایران به صورت ذیل قابل بیان است. نتایج پژوهش در قابل جدول و نمای شماتیک ارائه می‌شود:

جدول ۳: مؤلفه‌های سازمانهای فضیلت محور در انقلاب اسلامی ایران

ردیف	مضمون پایه	مضمون سازمان دهنده	مضمون فراگیر
۱	عدالت	تقوای سازمانی	سازمان فضیلت محور
۲	استخدام زنان به صورت محدود و طبق نیاز		
۳	تماس حداقلی با نامحرمان و رعایت حدود شرعی		
۴	حساسیت به بیت المال		
۵	خود کنترلی		
۶	محور بودن روحانیت		
۷	توجه به شعائر اسلامی		
۸	جو سازمانی مانع تخلف		
۹	تکمیل یکدیگر	همرشدی	
۱۰	رفع خطاها با طنز و غیر مستقیم	حکمت	
۱۱	تخصص گرایی		
۱۲	دانش مداری		
۱۳	کشف و جذب هوشمندانه منابع بیرونی		
۱۴	مسئله شناسی و راه حل یابی خود جوش و خلاقانه نیروها		
۱۵	استفاده مبتکرانه و حداکثری از منابع حداقلی	ایثار همه گیر	
۱۶	هزینه منابع شخصی برای سازمان		
۱۷	دریافت حقوق طبق نیاز		
۱۸	فعالیت شبانه روزی بدون چشمداشت مالی		
۱۹	سادگی در استفاده از امکانات	انعطاف پذیری	
۲۰	تغییر ساختار طبق نیاز و ضرورت		
۲۱	ایجاد ساختار حداقلی و حذف بوروکراسی زائد		
۲۲	کنترل کلی غیر مچ گیرانه		
۲۳	انتقاد پذیری		
۲۴	اختیار زیاد نیروها	اسوگی مدیر	
۲۵	پیشتازی مدیر		
۲۶	انتخاب طبیعی بهترین فرد به عنوان مدیر		

ادامه جدول ۳: مؤلفه‌های سازمانهای فضیلت‌محور در انقلاب اسلامی ایران

ردیف	مضمون پایه	مضمون سازمان دهنده	مضمون فراگیر
۲۷	عشق به کار در راه خدا	مجاهدت مستمر	سازمان فضیلت محور
۲۸	تلاش و فعالیت شبانه روزی و خستگی ناپذیر		
۲۹	انجام دادن کار با اتقان		
۳۰	انجام دادن کار با وجود اوضاع بحرانی		
۳۱	تصمیم سازی شورایی	اخوت سازمانی	
۳۲	هم سطحی و ارتباط مستقیم مدیر با نیروها		
۳۳	اعتماد طرفینی		
۳۴	حساسیت به مشکلات یکدیگر و راه حل یابی جمعی		
۳۵	تصمیم گیری جسورانه و قاطعانه	شجاعت	
۳۶	آزادی و صراحت در بیان انتقادات		
۳۷	خدا محوری	اخلاص	
۳۸	ولایت‌مداری		
۳۹	خدمتگزاری		



نمودار ۲: مؤلفه‌های سازمانهای فضیلت محور و جهادی برآمده از نهادهای انقلاب اسلامی

با توجه به مضمون‌بندی مصاحبه‌ها، الگوی نهایی سازمان فضیلت‌محور بر اساس این سازمانها ارائه شد که شامل ده فضیلت اصلی است که عبارت است از: همرشدی، تقوای سازمانی، اخوت سازمانی، حکمت، ایثار همه‌گیر، شجاعت، اخلاص، مجاهدت مستمر، اسوگی مدیر و انعطاف‌پذیری.

فضیلت همرشدی بیانگر این است که نیروها در جهت رشد و تکمیل یکدیگر اقدام می‌کردند و خطاهای همدیگر را غیر مستقیم و با طنز رفع می‌کردند و نسبت به هم بی‌اعتنا نبودند و این تکمیل در همه جهات بوده است.

فضیلت تقوای سازمانی بیانگر این است که نیروها به بحث تقوا در سازمان اهمیت زیادی می‌دادند و آن را رعایت می‌کردند. خود کنترلی، محور بودن روحانیان در سازمان، توجه به شعائر اسلامی، مانع تخلف بودن جو سازمانی، حساسیت به بیت المال، استخدام زنان در حد نیاز و محدود و تماس حداقلی با نامحرمان و رعایت حدود شرعی از مظاهر تقوای سازمانی است.

فضیلت اخوت سازمانی به در کنار هم بودن نیروها اشاره دارد که در تصمیم‌سازیها شورایی عمل می‌کردند. نیروها به هم اعتماد داشتند و مدیران با نیروها ارتباط مستقیم داشتند. همه نیروها نسبت به مشکلات یکدیگر حساسیت داشتند و سعی می‌کردند آنها را دسته جمعی حل کنند.

فضیلت حکمت بیانگر استفاده از نیروهای متخصص، برقراری آموزشهای تخصصی و عقیدتی و عملی و دانش‌گرایی، کشف و جذب هوشمندانه منابع بیرونی و استفاده مبتکرانه و حداکثری از منابع حداقلی است.

فضیلت ایثار همه‌گیر نشان‌دهنده ایثار و از خودگذشتگی نیروها بود که هزینه منابع شخصی برای سازمان، دریافت حقوق طبق نیاز، فعالیت شبانه‌روزی بدون چشمداشت مالی و سادگی در استفاده از امکانات از نمودهای این فضیلت است.

فضیلت شجاعت بیانگر این است که نیروها و مدیران در تصمیم‌گیریها قاطعانه و جسورانه عمل می‌کردند و انتقادات را با صراحت بیان می‌کردند.

فضیلت انعطاف‌پذیری بیانگر این است که بوروکراسی زائد را کنار می‌زدند و به ساختار حداقلی قناعت می‌کردند و هراسی از تغییر ساختار بر اساس نیاز و ضرورت نداشتند و کنترلها را به صورت کلی و غیر مچ‌گیرانه انجام می‌دادند و نیروها اختیار زیادی داشتند و در برخورد با آنها انعطاف وجود داشت.

فضیلت اخلاص بیانگر این است که نیروها در کار خود اخلاص داشتند و به خاطر خدا و ولایت و برای خدمتگزاری این کارها را انجام می‌دادند. مجاهدت مستمر بیانگر این است که نیروها شبانه‌روزی و خستگی‌ناپذیر فعالیت می‌کردند. محور اصلی و دغدغه نیروها کار بود و کار را هم با اتقان و به نحو احسن انجام می‌دادند. فضیلت اسوگی بیانگر این است که مدیران هم به لحاظ اخلاقی و هم به لحاظ تخصصی و مدیریتی بهترین فرد مجموعه بودند و انتخاب آنها طبیعی صورت می‌گرفت و در کارها پیشتاز بودند و الگوی سایر نیروها بودند.

پاسخگویی به سؤالات پژوهش

سؤال اصلی پژوهش این بود که سازمان فضیلت‌محور چیست. در پاسخ به این سؤال در این پژوهش تعریف آزمایشی زیر به عنوان تعریف سازمان فضیلت‌محور ارائه می‌شود.

سازمانهای فضیلت‌محور به سازمانهایی اطلاق می‌شود 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 تنظیم می‌شود.

در این تعریف عبارت «بر اساس فضیلت‌های اخلاقی شکل می‌گیرند» به این نکته اشاره دارد که برای شکل‌گیری چنین سازمانهایی باید بستر و زمینه‌ای فراهم شود تا شکل بگیرند؛ به عنوان مثال در ایران این انقلاب بود که چنین بستری را ایجاد کرد تا سازمانهای فضیلت‌محوری چون جهاد سازندگی و کمیته انقلاب اسلامی شکل بگیرند. هم‌چنین این نکته را بیان می‌کند که نباید تشکیل سازمان فضیلت‌محور با جبر و زور باشد؛ چرا که همان‌طور که گفته شد، باید زمینه‌های اخلاقی آن فراهم باشد؛ زیرا اگر عمل به ظاهر فضیلت‌مدانه‌ای در اوضاع اجبار شکل بگیرد، شرط اختیاری بودن نقض می‌شود و آن دیگر فضیلت نخواهد بود.

عبارت «مدیران و کارکنان آن انسانهای فضیلت‌مدار هستند» به نکته اشاره دارد که در سازمان فضیلت‌محور باید به فاعل و خود انسان هم توجه شود. هم‌چنانکه بیان شد از ویژگیهای اخلاق فضیلت توجه به الگوهای اخلاقی، حسن فاعلی و ملکه بودن است که در این عبارت وجود دارد.

عبارت «ارتباطات و فعل و انفعالات سازمانی بر اساس فضایل اخلاقی تنظیم می‌شود» به این

نکته مهم توجه دارد که فضایل اخلاقی باید در تمام شئون سازمانی برقرار باشد و تنها به عنوان یک مسئله اخلاقی صرف نباید نگریسته شود.

سؤال فرعی پژوهش این بود که مؤلفه‌های سازمان فضیلت‌محور کدام است. همان‌طور که به تفصیل و در قسمتهای قبلی بیان شد، مؤلفه‌های این سازمانها عبارت است از: هم‌رشدی، تقوای سازمانی، اخوت سازمانی، حکمت، ایثار همه‌گیر، شجاعت، اخلاص، اسوگی مدیر، انعطاف‌پذیری و مجاهدت مستمر.

نتیجه‌گیری

در بستر انقلاب اسلامی نهادهایی مانند جهاد سازندگی و کمیته انقلاب اسلامی شکل گرفت که با فرهنگ اصیل اسلامی و فرهنگ بومی تناسب زیادی داشت و به‌رغم کمبود امکانات و منابع، عملکرد خوبی داشت. در واقع کارآمدی این نهادها در عمل به اثبات رسیده است. مطالعه علمی این نهادها از دیدگاه‌های متفاوت می‌تواند به شکل‌گیری رویکرد و سبک جدیدی در مدیریت منجر شود. از آنجا که نهادهای انقلاب اسلامی بر پایه فرهنگ اسلامی شکل گرفته بود و فضیلت‌های اخلاقی در آنها جریان داشت با مطالعه این نهادها می‌توان الگوی مدیریت جهادی و الگوی سازمانهای فضیلت‌محور را استخراج کرد. بسیاری از تجربه‌های بومی بویژه تجربه‌های مدیریتی پس از انقلاب اسلامی، توان مستندسازی و تبدیل به مجموعه‌های علمی در خور توجه را دارد که با نگاه کارشناسی، علمی و مدیریتی، می‌توان آنها دوباره احیا کرد و در خدمت انقلاب اسلامی به کار گرفت. این پژوهش می‌تواند الگویی برای پژوهشهای مشابه باشد. در این پژوهش دو نهاد انقلاب اسلامی یعنی جهاد سازندگی و کمیته انقلاب اسلامی مورد مطالعه قرار گرفت و مؤلفه‌های سازمان فضیلت‌محور شناسایی شد. با بررسی تحقیقات و مطالعات در غرب مشخص شد که هنوز اجماعی در زمینه فضیلت‌های سازمانی وجود ندارد و این موضوع هنوز گامهای اولیه خود را طی می‌کند و به پژوهشهای جدی‌تر احساس نیاز می‌شود بویژه اینکه بسیاری از این پژوهشها هم بر اساس مباحث فلسفی و اخلاقی شکل گرفته، و در زمینه مورد‌های عینی و سازمانی تحقیقات کمی صورت گرفته شده است. هم‌چنین به نظر می‌رسد اخلاق فضیلت‌محور در مقایسه با سایر نظریه‌های اخلاقی مثل اخلاق وظیفه‌گرا و سودگرا با مبانی اسلامی قرابت نزدیکی دارد و لذا باید

به صورت جدی در مباحث اخلاقی در سازمانها مورد توجه قرار گیرد.

یادداشت

۱ - برای مطالعه بیشتر به کتاب اخلاق فضیلت، نوشته زهرا خزاعی مراجعه شود.

منابع فارسی

قرآن کریم.

- آذرنوش، آذرتاش (۱۳۸۴). فرهنگ معاصر عربی فارسی. چ ششم. تهران: نشرنی.
- آریان پور کاشانی، عباس (۱۳۶۸). فرهنگ دانشگاهی انگلیسی فارسی. چ هشتم. تهران: سپهر.
- انصاری رنانی، قاسم؛ نجفی، غلامعلی (۱۳۸۰). اخلاق مدیریت. مجموعه مقالات اولین همایش مدیریت اسلامی. تهران: مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی.
- بندر ریگی، محمد (۱۳۶۲). فرهنگ عربی به فارسی. چ چهارم. تهران: اسلامی.
- پینکافس، ادموند (۱۳۸۲). از مسأله محوری تا فضیلت گرایی. ترجمه حمید رضا حسینی و مهدی علیپور. تهران: نشر معارف.
- حجازی فر، سعید (۱۳۹۱). بازپردازی مفهوم سازمان فضیلت محور در انقلاب اسلامی. پایان نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشگاه امام صادق (ع).
- خزاعی، زهرا (۱۳۸۹). اخلاق فضیلت. تهران: انتشارات حکمت.
- خزاعی، زهرا (۱۳۸۰). اخلاق فضیلت مدار. مجله نامه مفید. ش ۲۸: ۴۱ تا ۶۴.
- دیلمی، احمد؛ آذربایجانی، مسعود (۱۳۸۹). اخلاق اسلامی. چ شصت و ششم. تهران: دفتر نشر معارف.
- شعاری نژاد، علی اکبر (۱۳۶۴). فرهنگ علوم رفتاری. تهران: امیر کبیر.
- شمشیری، بابک؛ دوستداری، اعظم (۱۳۸۹). تبیین دیدگاههای اخلاقی شهید مطهری و استنتاج دلالتهای تربیتی آن. مطالعات اسلامی در علوم رفتاری. س ۱. ش ۲: ۱۳ تا ۴۴.
- صادقی، مرضیه (۱۳۸۱). جایگاه فضیلت عدالت در نظام آکوئیناس. نامه مفید. ش ۳۰: ۴۹ تا ۵۶.
- صادقی، مرضیه (۱۳۸۴). اخلاق فضیلت مدار در دیدگاه مرحوم نراقی و امام خمینی (ره). مجله مشکوٰۃ النور. ش ۳۰: ۳۱ تا ۳۲.
- طباطبایی، سید مصطفی (۱۳۶۶). فرهنگ نوین عربی فارسی. چ هفتم. تهران: اسلامیه.
- عابدی جعفری، حسن و همکاران (۱۳۹۰). تحلیل مضمون و شبکه مضامین: روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده‌های کیفی. دو فصلنامه اندیشه مدیریت راهبردی. س ۵. ش ۲: ۱۵۱ تا ۱۹۸.
- علمی سولا، محمدکاظم؛ فرخ زادگان صافی آباد، مهین (۱۳۹۰). بررسی تطبیقی فضیلت از دیدگاه کانت و فارابی.

الهیات تطبیقی. س ۲. ش ۵: ۱۰۹ تا ۱۳۰.

عمید، حسن (۱۳۶۱). فرهنگ فارسی. ج بیستم. تهران: سپهر.

کلینی، محمد بن یعقوب بن اسحاق (۱۴۰۷ ق). الکافی. ج چهارم. تهران: دار الکتب الإسلامية.

کوفی اهوازی، حسین بن سعید (۱۴۰۲ ق). الزهد. ج دوم. قم: المطبعة العلمية.

گلستانی، سید هاشم؛ یوسفی، علیرضا؛ رضاییان، فیروز (۱۳۸۷). غزالی و اخلاق فضیلت دینی. دانش و پژوهش

در علوم تربیتی و برنامه ریزی. ش ۲۰: ۱ تا ۲۰.

گواهی، عبدالرحیم (۱۳۷۴). واژه نامه ادیان. تهران: نشر فرهنگ اسلامی.

مصباح یزدی، محمد تقی (۱۳۸۲). فلسفه اخلاق. تهران: چاپ و نشر بین الملل.

مطهری، مرتضی (۱۳۸۵). فلسفه اخلاق. تهران: انتشارات صدرا.

نحوی، سید محمد (۱۳۶۸). فرهنگ وام واژه های عربی. تهران: نشر اسلامی.

یاریان، مجید؛ حسام، مهدی (۱۳۹۰). نقش اختیار در تحقق فضائل اخلاقی. مطالعات اسلامی در تعلیم و تربیت.

س ۲. ش ۳: ۱۹۵ تا ۲۱۸.

یوسفی، حیات الله (۱۳۸۸). آرمان عدالت و دولت دینی (نظریه فارابی). معرفت. س ۱۸. ش ۱۴۲: ۹۳ تا ۱۱۶.

منابع انگلیسی

- A., Barclay Lizabeth S., Markel Karen E. Yugo, Jennifer, (2012) "Virtue theory and organizations: considering persons with disabilities", Journal of Managerial Psychology, Vol. 27 Iss: 4, pp.330 – 346
- Arjoon Surendr(2000).Virtue theory as a dynamic theory of business Journal of Business Ethics; 28, 2; ABI/INFORM Globalpg. 159 - 178
- Attride-Stirling, J. (2001). "Thematic Networks: An Analytic Tool for Qualitative Research". Qualitative Research. Vol. 1. No. 3. Pp. 385-405.
- Bert van de Van, An Ethical Framwork for the Marketing of Corporate Social Responsibility, Journal of Business Ethics(2008)82.pp339-352
- Bright, D.S., Cameron, K.S., and Caza, A. (2006). The amplifying and buffering effects of virtuousness in downsized organizations. Journal of Business Ethics, 64: 249-269.
- Cameron Kim ArranCaza, Organizational and leadership Virtues and the Role of Forgiveness, Journal of leadership and Organization studies,(2002) Vol9No1.pp33-48
- Cameron, K.S., Bright, D. and Caza, A. (2004), "Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance", The American Behavioural Scientist, Vol. 47 No. 6, pp. 766-90.
- Chun, R.(2005). Ethical character and virtue of organizations: An empirical assessment and strategic implications. Journal of Business Ethics, 57: 269-84.
- Dennis Howitt, Duncan Cramer, Duncan Cramer(2007).Introduction to Research Methods in Psychology Prentice Hall
- Hackett Rick D., Wang, Gordon (2012)."Virtues and leadership: An integrating conceptual framework founded in Aristotelian and Confucian perspectives on virtues", Management Decision, Vol. 50 Iss: 5 pp. 868 – 899
- In Lisa M. Given (Ed.) (2008). The Sage Encyclopedia of Qualitative Research Methods. Sage: Thousand Oaks, CA, Vol.1

- Moberg Dennis(1999). The big five and organization virtue . Business Ethics Quarterly. Volume 9 Issue 2 pp 245-272
- Moore, G. (2005) 'Humanizing business : a modern virtue ethics approach.', Business ethics quarterly., 15 (2),pp. 237-255.
- Payne, G. Tyge, Brigham Keith H. Broberg, J. Christian, Moss W. Todd, and SnortJeremy C .(2011). ShortOrganizational Virtue Orientationand Family Firms. Business Ethics Quarterly 21:2; pp. 257-285
- Ribeiro Neuza, Rego Armenio (2009). Does Perceived Organizational Virtuousness Explain Organizational Citizenship Behaviors? International Journal of Social and Human Sciences 3 .p736-743
- Travis P. Searle and John E. Barbuto, Jr(2011).Servant Leadership, Hope, and Organizational Virtuousness: A Framework Exploring Positive Micro and Macro Behaviors and Performance Impact Journal of Leadership &Organizational Studies18(1) 107–117
- Younkins, Edward W. (2011) "Morality, Success, and Individual Happiness in Business: The Virtuous Pursuit of Values and Goals," Libertarian Papers 3, 26 .p1-3

