

تأملی بر رابطه فضیلت و صلاحیت در مدیریت اسلامی

علی نقی امیری*

عباس رشنوادی**

چکیده

هدف این مقاله بررسی چگونگی رابطه دو معیار اساسی «فضیلت» و «صلاحیت» در مدیریت اسلامی است. بررسی‌ها نشان می‌دهند که از منظر صاحب‌نظران مدیریت در غرب، فضیلت‌ها و شایستگی‌های فنی و تخصصی یکسان دانسته شده‌اند و اصولاً در پارادایم مدیریت غربی، میان این دو معیار در بیشتر موارد تفاوتی قائل نشده‌اند (مک‌کولی و لاوتن، ۲۰۰۶). در این مقاله تلاش شده تا با استفاده از پرسشنامه و مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و با توجه به این واقعیت که تعریف فضایل تا حدودی از دیدگاه اسلام متفاوت با نگاه غالب در دنیای غرب است، به این پرسش پاسخ داده شود که آیا در مدیریت اسلامی که ارزش‌های بنیادی آن تا حدودی متفاوت از ارزش‌های مدیریت غربی است، فضیلت‌ها با صلاحیت‌های فنی و شایستگی‌های تخصصی یکسان است، یا تفاوتی معنا دار دارد. جامعه آماری این پژوهش بدین شرح است: گروهی از اعضای هیئت علمی و دانشجویان مقطع دکترای رشته مدیریت در دانشگاه‌های تهران، تربیت مدرس و علامه طباطبایی که با مبانی مدیریت اسلامی آشنا هستند و شماری از فضلالی حوزه علمیه که نوعاً در زمینه مدیریت اسلامی صاحب‌نظر محسوب می‌شوند. یافته‌های پژوهش پس از تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها نشان می‌دهد که پاسخگویان در اغلب موارد ضمن تفاوت قائل شدن میان فضایل و صلاحیت‌ها، این دو دسته ملاک را از منظر مدیریت اسلامی الزاماً یکسان ندانسته و برخلاف دیدگاه رایج در دنیای غرب و به تبع آن در پارادایم مدیریت غربی، فضیلت‌ها و صلاحیت‌ها را دو معیار نسبتاً مجزاً و تا حدودی متفاوت از هم می‌دانند.

واژه‌های کلیدی: فضیلت، صلاحیت، مدیریت اسلامی، مدیریت غربی

* دانشیار دانشگاه تهران و معاون آموزشی دانشکده مدیریت پردیس بین‌المللی قم، دانشگاه تهران
Email: anamiri@ut.ac.ir

** دانشجوی دوره دکترای مدیریت دولتی دانشگاه تهران (پردیس بین‌المللی قم) و نویسنده مسئول
Email: a-rashnavadi@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۲/۱۵ تاریخ تأیید: ۱۳۹۱/۳/۲۵

مقدمه

فضیلت^۱ها (ارزش‌های اخلاقی) و شایستگی‌های حرفه‌ای (صلاحیت^۲ها) دو معیار بااهمیت و دارای وزانت خاص در ارزیابی مدیران و کارکنان محسوب می‌شوند. این دو معیار اگرچه تحت عنوان بحث‌های کلیشه‌ای تعهد و تخصص، بارها مورد اشاره قرار گرفته‌اند، ولی از آنجا که این دو دسته ملاک در پارادایم مدیریت غربی یکسان فرض شده و به عنوان معیار انجام درست خدمات عمومی معرفی شده‌اند (میشل مک‌کولی و آلن لاوتن،^۳ ۲۰۰۶)، لازم است از طریق پژوهش رابطه آنها از منظر معتقدان به مکتب مدیریت اسلامی بررسی شود. همان‌گونه که می‌دانیم، در فضیلت‌ها ارزش‌ها معنابخش‌اند، در حالی که در صلاحیت‌ها نگاه‌ها بیشتر عقلانی‌اند و سوگیری خاصی مورد نظر نیست و همین باعث شده تا برخی به جای واژه صلاحیت از واژه «شایستگی بی‌طرفانه»^۴ نیز استفاده کنند (دیمایر و نایهن،^۵ ۲۰۰۸).

بسیار واضح است که شایستگی‌های فنی (صلاحیت‌ها) در تمام جوامع با هر سامانه ارزشی، اعتبار بالایی دارند و از جمله باارزش‌ترین ملاک‌ها قلمداد می‌شوند، اما به‌سادگی نمی‌توان این قضاوت را به همه فضایل در هر سامانه ارزشی تعمیم داد؛ زیرا فضیلت‌ها مستقیماً از ارزش‌های اخلاقی کسب اعتبار می‌کند و طبیعی است که در جوامع مختلف ارزش‌های اخلاقی موضوعی یکسان و ثابت محسوب نمی‌شوند و شدت و ضعف اعتبار آنها در تابعیت عواملی دیگر، از جمله باورها و ارزش‌های دینی است. «توماس آکوئیناس»^۶ فضیلت را یک عادت خوب نفس تعریف می‌کند که باعث می‌شود ما به‌طور صحیح و شایسته عمل کنیم (آکوئیناس،^۷ ۱۲۶۵-۱۲۷۴، ص ۳۹). در حالی که اوکلی و کالینگ با اشاره به نیاز انسان به «فضیلت اخلاقی»^۸ معتقدند «فضایل اخلاقی، ویژگی‌های شخصیتی هستند که ما برای یک زندگی شکوفاشونده به شیوه‌ای انسانی، به آنها نیاز داریم» (اکلی و کوکینگ،^۹ ۲۰۰۱، ص ۱۸). از طرفی دیگر، برخی صاحب‌نظران بر این باورند که «صلاحیت‌ها پیرامون اصول بنیادی نمایش قابلیت‌ها، شکل می‌گیرند» (ناکوین و هولتن،^{۱۰} ۲۰۰۳، ص ۲۵). با این مقدمه، فضیلت و صلاحیت را هرگونه تعریف کنیم، بدون شک آنها دو معیار ارزشمند و

1. virtue

3. Michael Macaulay & Alan Lawton

5. Demir & Nyhan

7. Aqinas

9. Oakley & Cocking

2. competence

4. neutral competence

6. Thomas Aquinas

8. virtue ethics

10. Naquin & Holton

قابل اعتنا در دانش مدیریت محسوب می‌شوند و لازم است از منظر معتقدان به مدیریت اسلامی تمایز، یا عدم تمایز آنها بررسی شود و کنکاش لازم در خصوص رابطه همسانی یا همبستگی این دو به عمل آید.

مبانی نظری پژوهش و ادبیات تحقیق

اگرچه هم فضیلت و هم صلاحیت در کسوت ملاک‌های تبیین شایستگی و قابلیت افراد ظاهر می‌شوند، اما بدون تردید خاستگاه این دو دسته ملاک کاملاً متفاوت‌اند، در حالی که فضیلت برخاسته از حوزه علم اخلاق و مشخصاً فلسفه اخلاق است، صلاحیت مربوط به توسعه دانش فردی در حوزه نظر و عمل، یا مقوله مدیریت توسعه توانایی‌های شخصی است. بنا به بررسی، در دانشگاه‌های غربی به‌رغم باور غالب به یکسان بودن این دو معیار، همچنان فضیلت و صلاحیت در رشته‌های متمایز فلسفه اخلاق و توسعه مدیریت آموزش داده می‌شوند. این در حالی است که شماری از مدیران در غرب در عرصه زندگی واقعی و نظریه‌پردازان مدیریت در بُعد نظری به‌آسانی توانمند بودن (توسعه یافتگی و واجد صلاحیت بودن) را از اخلاقی بودن جدا نمی‌دانند (راندلس،^۱ ۱۹۹۵، ص ۲۰۵). با این حال، مطالعات تاریخی نشان می‌دهند که غرب از دیرباز (یونان باستان) مبحث فضیلت را مورد توجه قرار داده و قرائت خاص خود را از این مقوله داشته است. پیشکسوتانی نظیر ارسطو، شرح مفصلی از فضیلت را به شکل اعم ارائه کرده‌اند و شاید همان شرح، بستر اصلی توصیف کلاسیک غرب از مفهوم فضیلت و زندگی اخلاقی بوده است. ارسطو، فضیلت را نوعی مزیت قلمداد نموده و آن را به دو دسته مزیت فکری و مزیت اخلاقی تقسیم کرده است. همچنین او مشخصاً «فضیلت را یکی از خصوصیات منحصربه‌فرد انسانی می‌داند» (روس،^۲ ۱۹۴۷، ۱۱۰۳، ص ۱-۱۰). ارسطو در حوزه «غایت‌شناسی»^۳ اظهار داشته که تنها زمانی می‌توان چیزی را فهمید و انجام داد که آن چیز به هدف غایی و طبیعی خود رسیده باشد. برای مثال، هدف طبیعی میوه بلوط آن است که به یک درخت بلوط تبدیل شود و در مورد انسان هدف طبیعی رسیدن به «سعادت»^۴ است. به زعم وی، زندگی خوب قابل تشخیص و مهم‌تر از آن قابل حصول است و او بر همین مبنا در باب فضیلت اظهار داشته است «خوب»^۵ از «درست و صحیح»^۶ مقدم‌تر است و همین امتیاز

1. Randels

3. teleological

5. good

2. Ross

4. eudemonia

6. right

برای اصول اخلاقی مربوط به فضیلت، در روزگار کنونی همچنان پابرجا است (منگینی،^۱ ۲۰۰۰؛ اکلی و کوکینگ،^۲ ۲۰۰۱). چنین به نظر می‌آید که همین مسئله نیز باعث یکسان در نظر گرفتن فضیلت و صلاحیت در مدیریت غربی شده است، زیرا هم فضیلت‌ها و هم صلاحیت‌ها، اسباب «خوبی» و علت «سعادت» محسوب می‌شوند. شاید تا اینجا خیلی نتوان اختلاف اساسی میان نگرش مدیریت غربی و مدیریت اسلامی را مشاهده نمود، اما اختلاف آنجا روی خواهد نمود که پای ارزش‌گذاری فضیلت‌ها و صلاحیت‌ها به میان آید؛ زیرا تمام مواردی که از دیدگاه غربیان فضیلت و صلاحیت محسوب می‌شوند، بدون کم‌وکاست از منظر اهل اسلام نه فضیلت ناب و نه عامل سعادت، محسوب نمی‌شوند، چنان‌که از نظر اسلام برخی دانش‌های ضد بشری، به‌رغم واجد صلاحیت بالا بودن، نه تنها دارای ارزش اخلاقی نیستند، بلکه فضیلتی سطح پایین نیز به حساب نمی‌آیند؛ بلکه، بسته به اینکه چه تأثیر مخربی بر سامانه ارزش‌های انسانی - اسلامی داشته باشند، ضد فضیلت (رذیلت) نیز قلمداد می‌گردند. برای مثال، مسئله تولید سلاح‌های هسته‌ای و بیولوژیک که قادرند در آن واحد زندگی میلیون‌ها انسان بی‌گناه را نابود کنند و به‌رغم دانش و تکنولوژی بالا و نیاز به سطوح بالای صلاحیت علمی، از نظر اسلام واجد ارزشی از نوع فضیلت نیستند. همچنین است توانایی‌های هکرها، خرابکاران و ناامن‌کنندگان و سارقان اطلاعات در محیط‌های مجازی و سایبری. علاوه بر ارسطو، یکی دیگر از افرادی که دیدگاه‌های او بر رسوخ مفهوم فضیلت در دنیای غرب اثرگذار بوده است، «نیکولا ماکیاولی»^۳ است. ماکیاولی با ارائه مفهومی ثانوی از فضیلت و با پیوند آن با مقوله سیاست در تضادی آشکار با نظر ارسطو، فضیلت را به فضیلت ظاهری و باطنی تقسیم نمود و به شکل آشکاری چنین تجویز کرد که «رهبر به‌ظاهر با فضیلت جامعه، باید فضایل اخلاقی سنتی را نادیده گرفته، به جای آن دروغ بگوید، تقلب کند، گول بزند...» (مشیاولی و لاوتن، ۲۰۰۳). نیاز به توضیح نیست که تا چه حد فضیلت مورد نظر ماکیاولی با مفهوم اخلاقی فضیلت در سنت ارسطو در تضاد است، اما نمی‌توان به‌راحتی تأثیر آن بخش از دیدگاه‌های ایشان را که ناظر به نوعی مهارت و توانایی در اعمال حاکمیت و رهبری در سامانه ارزشی خاص ذهنی اوست، منکر شد. اینجاست که رفته‌رفته شاهد رواج نوعی دوگانگی در مفاهیم فضیلت و صلاحیت هستیم و غرب چه بپذیرد یا نپذیرد این

1. Mangini

2. Oakley & cocking

3. Niccolo Machiavelli

قرائت‌ها بر برخی دیدگاه‌های مدیران کلان آن دیار، به‌ویژه مدیران سیاسی به عنوان شاخه‌ای از مدیریت جامعه غرب سایه انداخته است و بدیهی است این موضوع با ارزش‌های مدیریتی دنیای اسلام و مدیریت اسلامی نه همخوانی دارد و نه سازگاری. شاید برخی در مقام دفاع بگویند فضیلت ماکیاولی مفهوم اخلاقی فضیلت نیست و ماکیاولی مهارت و چیره‌دستی حاکم را به جای فضیلت نشانده است و این ربط منطقی با صحت و سقم یکسان بودن فضیلت و صلاحیت ندارد؛ زیرا ایراد در تشخیص مصداق به وسیله وی بوده است، باید در جواب گفت اگر حتی همین یک مورد به عنوان نقض مصداق وجود داشته باشد، کفایت می‌کند تا در حکم کلی یکسان بودن این دو دسته ملاک، خدشه شود و با علامت سؤال مواجه گردد.

فضیلت و صلاحیت در مدیریت غربی

بررسی‌ها نشان می‌دهند که حوزه مدیریت در غرب به‌رغم مفاهیمی مثل «طرز اداره و سیاست»^۱ مدت‌ها بدون فضیلت و رفتار فضیلت‌آمیز تلقی می‌شد. در میان صاحب‌نظران غربی، به‌ویژه اهل فلسفه اخلاق شاید «مک‌ایتتایر»^۲ معروف‌ترین شخصی باشد که این طرز تلقی را نمایندگی می‌کند، زیرا او به اخلاق توأم با فضیلت و فضیلت اخلاقی در مدیریت، باور چندانی ندارد. وی در طرح دیدگاه‌هایش «تصویری از مدیریت به دست می‌دهد که همه فن‌حریف و قادر مطلق نیست، بلکه تصویری است ناتوان که اگر بر سازمان خود تأثیر می‌گذارد، نه به دلیل مهارت‌های مدیریتی است بلکه به‌رغم آنهاست» (مکولی و لاتون، ۲۰۰۶). مک‌ایتتایر درباره فضایل، به غایت‌گرایی معتقد است، ولی خود را محتاج طرفداری از زیست‌شناسی متافیزیکی ارسطو نمی‌داند. این در شرایطی است که برخلاف نظر ایشان، بعضی مفسران کوشیده‌اند از طریق ایجاد یک اخلاق فضیلتی جدید فضیلت را به قلمرو مدیریت برگردانند (کوپر، ۱۹۸۷^۳). کوپر می‌گوید: هر کار یا هر اقدامی دارای سه محدوده یا قلمرو است؛ ابتدا، نفع عمومی، دوم فرایندها و روش‌ها و سوم وفاداری به همکاران. وی با ذکر فضیلت‌های مترتب بر هر کدام از این قلمروها، برای مثال، «نیکوکاری برای شهروندان در کار اداری» را یکی از فضایل ملازم با نیک‌خواهی و خیرخواهی ذاتی قلمداد می‌کند که چنانچه زمینه آن در کارمند به صورت درونی شده موجود نباشد، هرگز توفیق دستیابی به آن

1. policy

2. MacIntyre

3. Copper

حاصل نمی‌شود. دیدگاه مک‌ایتایر در باب شخصیت و ویژگی‌های مدیر از سوی افراد گوناگونی نقد و بررسی شده است و بیشتر منتقدان ضمن اشتباه خواندن نظر او، وی را به ارتکاب این اشتباه که «به جای اینکه بر ویژگی‌های شخصیتی اصیل تکیه کند، بر تصویری از مدیر دیوان‌سالار تأکید کرده است» (ناش،^۱ ۱۹۹۵)، متهم نموده‌اند. بررسی‌ها نشان می‌دهند که به‌طور کلی دو دیدگاه نسبتاً متضاد در این خصوص در میان صاحب‌نظران غربی وجود دارد، سستی که منکر فضیلت اخلاقی در مدیریت است و سستی که فضیلت را یکی از ارکان و عناصر کلیدی مدیریت موفق می‌داند. برخی شواهد نشان از آن دارند که باور به ماهیت و ویژگی اخلاقی مدیریت همچنان در میان برخی از پژوهشگران رشته مدیریت در غرب با تردیدهایی مواجه است (لاوتن،^۲ ۱۹۹۸). با این حال، شماری از محققان در سال‌های اخیر کوشیده‌اند فضیلت و صلاحیت فنی را به عنوان عناصر کلیدی مدیریت موفق در هم ادغام کنند (بومن و همکاران،^۳ ۲۰۰۴) و مدیریت موفق را بر پایه رکن صلاحیت فنی، رهبری و فضیلت اخلاقی معرفی نمایند. در این میان، بعضی نویسندگان بر وجود تفاوت‌ها میان صلاحیت و واجد شرایط بودن خشک و خالی تأکید نموده‌اند (الستروم،^۴ ۱۹۹۷) و صلاحیت را برحسب برخی عوامل، مانند: مهارت‌های ذهنی، نگرش‌ها، ارزش‌ها و انگیزه‌ها، ویژگی‌های شخصیت و مهارت‌های اجتماعی، تعریف کرده‌اند. ویرتانن، با متمایز دانستن صلاحیت و واجد شرایط بودن و با فهرست کردن زنجیره‌ای از صلاحیت‌های مدیریتی، آخرین آنها را صلاحیت اخلاقی معرفی نموده است (ویرتانن،^۵ ۲۰۰۰). مجموعه این نگرش‌ها نشان می‌دهند در پارادایم جدید مدیریت غربی صلاحیت اخلاقی (فضیلت) برای برقراری چارچوبی برای اقدام صحیح، امری نه‌تنها لازم، بلکه ضروری به نظر می‌رسد؛ به‌طوری که همین شخص تأکید می‌کند که «بدون صلاحیت اخلاقی، مدیران قادر نخواهند بود قابلیت‌های سیاسی، حرفه‌ای و وظیفه‌ای خود را به کار گیرند». البته این باورها همچنان در کنار اعتقاد به یکسان بودن فضیلت‌ها و صلاحیت‌ها وجود دارد. به‌منظور تبیین بیشتر دیدگاه مدیران غربی و به تبع آن نظام مدیریت در غرب، شماری از مهم‌ترین مصداق‌های فضیلت و صلاحیت به نقل از پژوهش رسمی و عمیقی که پیش‌تر بدان اشاره شد در اینجا آورده می‌شود:

1. Nash

2. Lawton

3. Bowman et al.

4. Ellstrom

5. Virtanen

جدول ۱: مهارت‌های کلیدی طبقه‌بندی شده به فضیلت و صلاحیت (مأخذ مقاله مایکل مکولی و آن لاتون)

صلاحیت	فضیلت
مهارت‌های تحقیق و پرس‌وجو	آگاهی اخلاقی
مهارت‌های اداری	خودانگیزی
کارشناسی حقوقی	انعطاف‌پذیری شخصی
مهارت‌های حل مسئله	بی‌ترسی
توانایی‌های آموزشی	مهارت‌های بین فردی
مهارت‌های مدیریت زمان	مهارت‌های رهبری
تصدی مقام محلی	پشتکار
مهارت‌های ارتباط کتبی	حساسیت سیاسی
	مهارت‌های ارتباط کلامی (یا شفاهی)

باید یادآور شویم که در برخی آثار نویسندگان غربی، از جمله در کتاب صفت‌های بایسته، یک رهبر از برخی شایستگی‌ها نظیر شجاعت، لیاقت، قدرت تشخیص، تمرکز، بزرگ‌منشی، ابتکار، هنر گوش دادن، شور و شوق‌آفرینی، نگرش مثبت، مشکل‌گشایی، مسئولیت‌پذیری، امنیت خاطر، تسلط بر نفس، خدمتگزاری، یادگیری مستمر، آینده‌بینی و قدرت تشخیص سخن به میان آمده است (گودرزی، ۱۳۸۷). در اینجا لازم است یادآوری شود که این مقاله قصد انکار اهمیت و نقش اخلاق و مبانی اخلاقی در مدیریت غربی را ندارد، بلکه به دنبال معرفی تمایز و یا عدم تمایز فضایل اخلاقی و صلاحیت‌های فنی در مدیریت اسلامی است.

فضیلت و صلاحیت در مدیریت اسلامی

در حالی که صلاحیت، دلالت بر قابلیت و شایستگی برای انجام کاری یا به عهده گرفتن وظیفه‌ای خاص را به ذهن متبادر می‌کند، فضیلت، دارای معانی برتری، رجحان و مزیت است (دهخدا، ۱۳۷۷). ارسطو قرن‌ها پیش فضیلت را این‌گونه توصیف نموده است: فضیلت ملکه‌ای است که برای عمل کردن بر طبق عقل لازم است (گریت بوک). از طرفی مدیریت اسلامی را هر طور تعریف کنیم بدون اشاره به ارزش‌ها و شریعت اسلامی به تعریف مقبولی از آن دست نخواهیم یافت. به سخن دیگر، شاکله اصلی تعریف‌های مختلف از مدیریت اسلامی مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی و عقیدتی دین مبین اسلام است و حدود آن به محدوده شریعت اسلام محدود و محصور خواهد بود. دین اسلام به دلیل وسعت تلاش و کوششی که در حوزه اخلاق به عمل آورده، یکی از اخلاقی‌ترین ادیان آسمانی محسوب می‌شود و پیامبر اکرم (ص) هدف بعثت خود را اوج دادن مکارم اخلاق یا همان تعالی فضیلت‌های اخلاقی بیان فرموده

است (پاینده، ۱۳۸۲). همان‌گونه که پیش از این نیز شد، به دلیل تفاوت ارزش‌ها در دین مبین اسلام، طبیعی است فضیلت‌های اخلاقی این دین نیز متفاوت از فضایل اخلاقی دیگر مکاتب، اعم از بشری و آسمانی باشد. بر این اساس و با بررسی در متون اخلاقی علمای اخلاق اسلامی، به‌طور کلی ما با فضایل اخلاقی نظیر: ادب در کلام، تأمل در جواب، تقدم در سلام، تفکر در امور، استقامت در کار، سرعت در کارهای خیر، صبر در مصیبت‌ها، راستی در گفتار، دوری کردن از غیبت، توکل در کارها، مخالفت با نفس، مصاحبت با نیکان، شفقت با مردم، جوانمردی با مغلوب، داوری به هنگام ظلم و مقولاتی از این دست مواجه می‌شویم. با سیری در آثار فیلسوفان مسلمان مانند شیخ‌الرئیس، خواجه نصیرالدین طوسی، ملاصدرا و... مشاهده خواهیم نمود که این صاحبان اندیشه، به‌رغم پذیرش موضع ارسطو در باب تعریف فضیلت، در مورد معنا و مصداق با ایشان اختلاف نظر دارند و اخلاق شریعتمدار را همان اخلاق فضیلت یا فضیلت اخلاقی به‌شمار می‌آورند. بررسی‌ها نشان می‌دهند که از نظر اسلام فضیلت فعل اخلاقی به تأثیر آن فعل در رسیدن انسان به کمال انسانی‌اش بستگی دارد؛ از این‌رو، هر فعلی که در بازسازی روح آدمی و وصول به کمال نهایی تأثیر گذارد، فضیلت محسوب می‌شود (مصباح یزدی، ۱۳۸۱). در اسلام، برخلاف یونانیان باستان که خردمندی، شجاعت و اعتدال را به عنوان سه فضیلت عمده انسان می‌دانستند، حوزه فضیلت و فضایل اخلاقی بسیار وسیع‌تر و متنوع‌تر از موارد یادشده است. با سیری در نهج‌البلاغه امیرالمؤمنین علی (ع) به‌ویژه نامه ۵۳ آن، حضرت به مالک‌اشتر، معیارها و ملاک‌های متعددی به عنوان فضیلت و صلاحیت برای مدیران و کارگزاران سفارش و توصیه شده است که در اینجا اهم آنها با توجه به کاوشی که در متون مرتبط با فرمان یادشده صورت پذیرفته در جدول ذیل مورد اشاره قرار می‌گیرد.

جدول ۲: برخی فضیلت‌ها و صلاحیت‌های اساسی متصدیان امور از منظر اسلام (نهج‌البلاغه، علی (ع))

ملاک‌های مورد نظر اسلام برای کارگزاران	ملاک‌های مورد نظر اسلام برای کارگزاران
خلاقیت و ابداع عدل و انصاف اهل تحقیق بودن تجربه و توانایی علم و آگاهی امانتداری	دوری از اسراف و تبذیر سعه صدر و صبوری شجاعت ثبات و استواری ملامت و ملاحظت تقوا و ورع الهی نجابت و صیانت نفس دوری از تملق انعطاف‌پذیری

ملاحظه می‌شود که شماری از این فضایل در عین حال که فضیلت‌اند، صلاحیت احراز مسئولیت نیز محسوب می‌شوند و برعکس. از این رو، فعلاً نمی‌توان با قاطعیت جایگاه آنان را مطابق دسته‌بندی جدول شماره ۱ تعیین نمود. فضیلت‌ها در مدیریت اسلامی به حدی مهم‌اند که نادیده گرفتن آنها در زمره عوامل انحطاط و سقوط حکومت شمرده شده است، آنجا که امیرالمؤمنین علی (ع) فرمود:

چهار چیز باعث انحطاط و سقوط دولت است: ۱. ضایع کردن اصول؛ ۲. پرداختن به امور جزئی؛ ۳. مقدم داشتن فرومایگان؛ ۴. عقب راندن شایستگان و افراد بافضیلت (نهج البلاغه).

همچنین پیامبر اسلام (ص) در حدیثی فرمود:

هر کس مسلمانی را به خدمت گیرد در حالی که می‌داند در جامعه اسلامی شایسته‌تر و بافضیلت‌تر و آگاه‌تر از او به کتاب خدا و سنت رسول وجود دارد به خدا، رسول خدا و تمام مسلمان خیانت کرده است (علامه مجلسی، ۱۴۰۳؛ به نقل از: اخبارالقضات).

با این همه، برخی بر این باورند که اصولاً نظریه «فضیلت‌محوری» در تقابل با نظریه «اخلاق دینی» است، این در حالی است که شمار زیادی از اخلاقیون اسلامی بر «فضیلت‌محوری» در اسلام تأکید داشته‌اند. استاد مطهری در ذیل ترجمه آیه هشتم از سوره مائده و بحث فضیلت عدالت بیان داشته است:

مبنای فضایل نه تنها خویش و فامیل نمی‌شناسد، بلکه خود دین، مرزی برای فضایل اخلاقی نیست (مطهری، ۱۳۵۸).

بار دیگر با مراجعه‌ای به متون مبنا در مدیریت اسلامی از جمله آیات قرآن و روایات نقل شده از پیامبر گرامی (ص) و امیرمؤمنان علی (ع) به عنوان شاگرد برجسته مکتب اسلام اصیل، در خواهیم یافت که در مدیریت اسلامی هم به فضیلت‌ها و هم به صلاحیت‌ها به شدت توجه و اهتمام شده است، تا جایی که خداوند متعال در قرآن کریم بر سپردن امانت‌ها به اهلشان تأکید ورزیده است (نساء، ۵۸) و همه مفسران، مسئولیت‌ها و جایگاه‌ها را اصلی‌ترین مصداق این امانت‌ها دانسته‌اند.

تا اینجا می‌توان چنین نتیجه گرفت که از دیدگاه اسلام و به تبع آن در مدیریت اسلامی، فضیلت‌ها و صلاحیت‌ها به‌رغم پاره‌ای اشتراکات با مدیریت غربی، بسیار گسترده‌تر و برخوردار از ارزش‌های لطیف‌تر و انسانی‌تر و در عین حال سازگارتر با روح و روان آدمی

هستند و چنین به نظر می‌آید که در مدیریت اسلامی فضیلت‌ها دقیقاً یکسان با صلاحیت‌ها نیستند و از این منظر میان مدیریت اسلامی و مدیریت غربی در خصوص عدم تمایز این دو دسته ملاک تفاوت دیدگاه وجود دارد.

روش تحقیق و تجزیه و تحلیل داده‌ها

روش تحقیق: پژوهش توصیفی حاضر از نوع مطالعه همسانی و همبستگی میان دو دسته ویژگی‌های اخلاقی (فضیلت‌های اخلاقی اسلامی) و مدیریتی (شایستگی‌های فنی و تخصصی) است که از منظر شماری از اعضای هیئت علمی و دانشجویان دوره دکتری مدیریت و علمای دینی صاحب‌نظر در حوزه مدیریت اسلامی، به عنوان اسلام‌شناس، در خصوص تبیین تمایز و یا عدم تمایز میان فضیلت‌های اخلاقی و صلاحیت‌های فنی با استفاده از روش توزیع پرسشنامه و انجام مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و براساس پرسش‌های چهارگزینه‌ای با هدف اختصاص هر مفهوم به یکی از چهار دسته فضیلت، صلاحیت، هر دو و یا هیچ‌کدام به پژوهش گذاشته شده است و داده‌های گردآوری شده، با استفاده از نرم‌افزار "SPSS" تجزیه و تحلیل آماری شده‌اند. گفتنی است که پاسخگویان، امکان طرح دیدگاه خود از طریق اظهار تمایل به شرکت در مصاحبه را داشتند و بر این مبنا محدودیتی در خصوص حذف، اضافه و مسکوت گذاشتن پاسخ در مورد گزینه‌های پرسشنامه وجود نداشت.

فرضیه تحقیق: میان مدیریت اسلامی و مدیریت غربی در خصوص عدم تمایز فضیلت‌ها و صلاحیت‌ها تفاوت دیدگاه وجود ندارد.

داده‌های تحقیق

از پنجاه پرسشنامه توزیع شده میان صاحب‌نظران، ۳۶ پرسشنامه تکمیل شده دریافت گردید و داده‌های گردآوری شده به شرح جدول‌های ذیل خلاصه و تکمیل شد. ۲۷ نفر از پاسخگویان (معادل ۷۵ درصد پاسخگویان) دارای مدرک دکتری و معادل حوزوی آن و عضو هیئت علمی دانشگاه بودند، ۲ نفر از پاسخ‌دهندگان (۲۵ درصد پاسخگویان) دانشجوی دوره دکتری مدیریت بودند. ۲ نفر پاسخ‌دهندگان بانوان و ۲۷ نفر از آقایان بودند. فرضیه تحقیق با استفاده از آزمون تفاضل نسبت‌ها مورد آزمون واقع شد. پاسخ‌دهندگان در پاسخ به سؤال اصلی تحقیق، یعنی اعتقاد به یکسان بودن، یا منفک بودن فضیلت‌ها و صلاحیت‌ها اطلاعاتی به شرح جدول ذیل به ثبت رساندند:

جدول ۳: فراوانی و درصد فراوانی پاسخگویان به سؤال اصلی تحقیق

عنوان	فراوانی	درصد
اعتقاد به یکی بودن دو مفهوم	۱۱	۳۰/۶
اعتقاد به تفکیک پذیری دو مفهوم	۲۵	۶۹/۴
جمع	۳۶	۱۰۰

دیگر اطلاعات گردآوری و جمع بندی شده در زمینه پرسشنامه های واصل شده در جدول ذیل قابل دستیابی است:

جدول ۴: تعداد و درصد فراوانی پاسخ دهندگان

در زمینه تخصیص مؤلفه ها به یکی از چهار دسته فضیلت، صلاحیت، هر دو و هیچ کدام

مؤلفه / مفهوم	فراوانی				درصد فراوانی (سهم هر گزینه از کل)			
	فضیلت	صلاحیت	هر دو	هیچ کدام	فضیلت	صلاحیت	هر دو	هیچ کدام
تفکر در امور	۵	۹	۲۱	۰	۱۴٪	۲۶٪	۶۰٪	۰٪
مهارت های حل مسئله	۰	۳۳	۳	۰	۰٪	۹۲٪	۸٪	۰٪
تجربه و توانایی	۲	۲۹	۵	۰	۶٪	۸۱٪	۱۴٪	۰٪
مهارت های ارتباط کتبی	۰	۳۲	۴	۰	۰٪	۸۹٪	۱۱٪	۰٪
ملایمت ملاطفت	۲۴	۰	۱۲	۰	۶۷٪	۰٪	۳۳٪	۰٪
خلاقیت و ابداع	۵	۲۲	۹	۰	۱۴٪	۶۱٪	۲۵٪	۰٪
توانایی های آموزشی	۰	۳۳	۳	۰	۰٪	۹۲٪	۸٪	۰٪
دوری از تملق	۲۲	۳	۹	۲	۶۱٪	۸٪	۲۵٪	۰٪
سعه صدر و صبوری	۲۰	۲	۱۶	۰	۵۶٪	۶٪	۴۴٪	۰٪
مهارت های بین فردی	۵	۱۸	۱۳	۰	۱۴٪	۵۰٪	۳۶٪	۰٪
مهارت های رهبری	۳	۱۵	۱۸	۰	۸٪	۴۲٪	۵۰٪	۰٪
پشتکار	۸	۱۵	۱۳	۰	۲۲٪	۴۲٪	۳۶٪	۰٪
حساسیت سیاسی	۶	۲۱	۳	۶	۱۷٪	۵۸٪	۸٪	۱۷٪
مهارت های ارتباط کلامی (یا شفاهی)	۰	۲۱	۱۲	۳	۰٪	۵۸٪	۳۳٪	۸٪
مهارت های تحقیق و پرس و جو	۳	۲۴	۹	۰	۸٪	۶۷٪	۲۵٪	۰٪
مهارت های اداری	۰	۳۵	۱	۰	۰٪	۹۷٪	۳٪	۰٪
کارشناسی حقوقی (عدل و انصاف)	۸	۶	۲۲	۰	۲۲٪	۱۷٪	۶۱٪	۰٪
تقوا و خداترسی	۲۵	۳	۸	۰	۶۹٪	۸٪	۲۲٪	۰٪
بی ترسی / شجاعت	۱۵	۱	۲۰	۰	۴۲٪	۳٪	۵۶٪	۰٪
مهارت های مدیریت زمان	۰	۲۷	۹	۰	۰٪	۷۵٪	۲۵٪	۰٪
انعطاف پذیری شخصی	۶	۱۵	۱۵	۰	۱۷٪	۹۲٪	۴۲٪	۰٪

مؤلفه / مفهوم	فراوانی				درصد فراوانی (سهم هر گزینه از کل)			
	فصلیت	صلاحیت	هر دو	هیچ کدام	فصلیت	صلاحیت	هر دو	هیچ کدام
امانتداری	۲۰	۰	۱۶	۰	۵۶٪	۰٪	۴۴٪	۰٪
دوری از اسراف و تبذیر	۱۶	۲	۱۸	۰	۴۴٪	۶٪	۵۰٪	۰٪
علم و آگاهی	۱	۱۸	۱۸	۰	۰٪	۵۰٪	۵۰٪	۰٪
ثبات و استواری	۱۳	۵	۱۸	۰	۳۶٪	۱۴٪	۵۰٪	۰٪
نجابت و صیانت نفس	۲۳	۱	۱۲	۰	۶۴٪	۳٪	۳۳٪	۰٪
خودانگیزی	۱۱	۱۱	۱۴	۰	۳۱٪	۳۱٪	۲۹٪	۰٪
آگاهی اخلاقی	۲۰	۲	۱۴	۰	۵۶٪	۶٪	۳۹٪	۰٪
مجموع	۲۶۰	۴۰۳	۳۳۵	۱۱	۲۶٪	۴۰٪	۳۳٪	۱٪

آزمون فرضیه تحقیق

براساس فرضیه تحقیق خواهیم داشت

$$\begin{cases} H_0: p = 0.5 \\ H_1: p \neq 0.5 \end{cases}$$

برای آزمون این فرض از آزمون تفاضل نسبت‌ها و مطابق فرمول ذیل استفاده می‌شود. با

توجه به Z محاسبه شده براساس فرمول:

$$Z = \frac{P - P_0}{\sqrt{\frac{PQ}{n}}}$$

اگر Z محاسبه شده بیشتر از ۱/۹۶ باشد، فرض صفر رد می‌شود.

از آنجا که نسبت افرادی که اظهار داشته‌اند فضیلت‌ها با صلاحیت‌ها یکسان نیستند

(۶۹/۴ درصد) و محاسبه مقدار Z از فرمول بالا چنین است:

$$Z = \frac{0.694 - 0.5}{\sqrt{\frac{0.694 \times 0.306}{36}}} = 2.52$$

مشاهده می‌شود که Z محاسبه شده به مقدار ۲/۵۲، بیشتر از Z=۱/۹۶ استاندارد با اطمینان

۹۶ درصد است بنابراین، فرض صفر پذیرفته نمی‌شود. به سخن دیگر، میان مدیریت غربی

و مدیریت اسلامی در خصوص یکسان بودن فضیلت‌ها و صلاحیت‌ها تفاوت دیدگاه

وجود دارد.

اگر بخواهیم با استفاده از آزمون خی دو، به تحلیل عاملی تک تک مؤلفه‌ها پردازیم،

نرم افزار "SPSS" براساس داده‌های جدول شماره ۴ جدولی به شرح ذیل به دست خواهد داد

و نتایج آزمون مورد به مورد به شرح ادامه خواهد بود:

جدول ۵: نتایج آزمون خی دو در مورد تک تک مؤلفه ها (تحلیل عاملی مفاهیم)

ردیف	مؤلفه / مفهوم	Chi-Square	symp. Sig.	نتیجه آزمون	نتیجه
۱	تفکر در امور	۱۱.۸۸۶	۰.۰۰۳	رد فرض یکسان بودن نسبت عوامل	هر دو مؤلفه مؤثرند. مفهوم تفکیک پذیری عوامل مورد تأیید نیست.
۲	مهارت های حل مسئله	۲۵	۰	رد فرض یکسان بودن نسبت عوامل	صلاحیت مؤثرترین است. مفهوم تفکیک پذیری عوامل مورد تأیید است.
۳	تجربه و توانایی	۳۶.۵	۰	رد فرض یکسان بودن نسبت عوامل	صلاحیت مؤثرترین است. مفهوم تفکیک پذیری عوامل مورد تأیید است.
۴	مهارت های ارتباط کتبی	۲۱.۷۷۸	۰	رد فرض یکسان بودن نسبت عوامل	صلاحیت مؤثرترین است. مفهوم تفکیک پذیری عوامل مورد تأیید است.
۵	ملایمت ملاطفت	۴	۰.۰۴۶	رد فرض یکسان بودن نسبت عوامل	فضیلت مؤثرترین است. مفهوم تفکیک پذیری عوامل مورد تأیید است.
۶	خلاقیت و ابداع	۱۳.۱۶۷	۰.۰۰۱	رد فرض یکسان بودن نسبت عوامل	صلاحیت مؤثرترین است. مفهوم تفکیک پذیری عوامل مورد تأیید است.
۷	توانایی های آموزشی	۲۵	۰	رد فرض یکسان بودن نسبت عوامل	صلاحیت مؤثرترین است. مفهوم تفکیک پذیری عوامل مورد تأیید است.
۸	دوری از تملق	۲۸.۲۲۲	۰	رد فرض یکسان بودن نسبت عوامل	فضیلت مؤثرترین است. مفهوم تفکیک پذیری عوامل مورد تأیید است.
۹	سعه صدر و صبوری	۱۴.۱۰۵	۰.۰۰۱	رد فرض یکسان بودن نسبت عوامل	فضیلت مؤثرترین است. مفهوم تفکیک پذیری عوامل مورد تأیید است.
۱۰	مهارت های بین فردی	۷.۱۶۷	۰.۰۲۸	رد فرض یکسان بودن نسبت عوامل	صلاحیت مؤثرترین است. مفهوم تفکیک پذیری عوامل مورد تأیید است.
۱۱	مهارت های رهبری	۱۰.۵	۰.۰۰۵	رد فرض یکسان بودن نسبت عوامل	هر دو مؤلفه مؤثرند. مفهوم تفکیک پذیری عوامل مورد تأیید نیست.
۱۲	پشتکار	۲.۱۶۷	۰.۳۳۸	تأیید فرض یکسان بودن عوامل	صلاحیت مؤثرترین است. مفهوم تفکیک پذیری عوامل مورد تأیید است.
۱۳	حساسیت سیاسی	۲۲	۰	رد فرض یکسان بودن نسبت عوامل	صلاحیت مؤثرترین است. مفهوم تفکیک پذیری عوامل مورد تأیید است.
۱۴	مهارت های ارتباط کلامی	۱۳.۵	۰.۰۰۱	رد فرض یکسان بودن نسبت عوامل	صلاحیت مؤثرترین است. مفهوم تفکیک پذیری عوامل مورد تأیید است.
۱۵	مهارت های تحقیق	۱۹.۵	۰	رد فرض یکسان بودن نسبت عوامل	صلاحیت مؤثرترین است. مفهوم تفکیک پذیری عوامل مورد تأیید است.
۱۶	مهارت های اداری	۳۲.۱۱۱	۰	رد فرض یکسان بودن نسبت عوامل	صلاحیت مؤثرترین است. مفهوم تفکیک پذیری عوامل مورد تأیید است.
۱۷	کارشناسی حقوقی	۱۲.۶۶۷	۰.۰۰۲	رد فرض یکسان بودن نسبت عوامل	هر دو مؤلفه مؤثرند. مفهوم تفکیک پذیری عوامل مورد تأیید نیست.
۱۸	تقوا و خداترسی	۲۲/۱۶۷	۰	رد فرض یکسان بودن نسبت عوامل	فضیلت مؤثرترین است. مفهوم تفکیک پذیری عوامل مورد تأیید است.

نتیجه	نتیجه آزمون	symp. Sig.	Chi-Square	مؤلفه / مفهوم	رتبه
هر دو مؤلفه مؤثرند. مفهوم تفکیک پذیری عوامل مورد تأیید نیست.	رد فرض یکسان بودن نسبت عوامل	۰	۱۶.۱۶۷	بی‌ترسی / شجاعت	۱۹
صلاحیت مؤثرترین است. مفهوم تفکیک پذیری عوامل مورد تأیید است.	رد فرض یکسان بودن نسبت عوامل	۰.۰۰۳	۹	مهارت‌های مدیریت زمان	۲۰
هر دو مؤلفه مؤثرند. مفهوم تفکیک پذیری عوامل مورد تأیید نیست.	رد فرض یکسان بودن عوامل	۰.۱۰۵	۴.۵	انعطاف‌پذیری شخصی	۲۱
فضیلت مؤثرترین است. مفهوم تفکیک پذیری عوامل مورد تأیید است.	تأیید فرض یکسان بودن عوامل	۰.۵۰۵	۰.۴۴۴	امانتداری	۲۲
هر دو مؤلفه مؤثرند. مفهوم تفکیک پذیری عوامل مورد تأیید نیست.	رد فرض یکسان بودن نسبت عوامل	۰.۰۰۲	۱۲.۶۶۷	دوری از اسراف و تبذیر	۲۳
هر دو مؤلفه مؤثرند. مفهوم تفکیک پذیری عوامل مورد تأیید نیست.	تأیید فرض یکسان بودن عوامل	۱	۰	علم و آگاهی	۲۴
هر دو مؤلفه مؤثرند. مفهوم تفکیک پذیری عوامل مورد تأیید نیست.	رد فرض یکسان بودن نسبت عوامل	۰.۰۲۸	۷.۱۶۷	ثبات و استواری	۲۵
فضیلت مؤثرترین است. مفهوم تفکیک پذیری عوامل مورد تأیید است.	رد فرض یکسان بودن نسبت عوامل	۰	۲۰.۱۶۷	نجابت و صیانت نفس	۲۶
هر دو مؤلفه مؤثرند. مفهوم تفکیک پذیری عوامل مورد تأیید نیست.	تأیید فرض یکسان بودن عوامل	۰.۷۷۹	۰.۵	خودانگیزی	۲۷
فضیلت مؤثرترین است. مفهوم تفکیک پذیری عوامل مورد تأیید است.	رد فرض یکسان بودن نسبت عوامل	۰.۰۰۱	۱۴	آگاهی اخلاقی	۲۸
صلاحیت مؤثرترین است. مفهوم تفکیک پذیری عوامل مورد تأیید است.	رد فرض یکسان بودن نسبت عوامل	۰	۳۴۸.۲۰۵	مجموع	

بحث و نتیجه‌گیری

از مجموع بررسی‌ها و مقایسه درصد فراوانی پاسخگویان به سؤال اصلی تحقیق باسر جمع فراوانی پاسخگویان به گزینه «هر دو» فرم پرسشنامه، یعنی یکسان دانستن فضیلت‌ها با صلاحیت‌ها و مشاهده این موضوع که انتخاب‌کنندگان گزینه «هر دو»، به مراتب کمتر از مجموع انتخاب‌کنندگان گزینه‌های فضیلت و صلاحیت هستند، همچنین رد فرض صفر تحقیق به وسیله آزمون تفاضل نسبت‌ها و نتایج به دست آمده از تحلیل عاملی تک‌تک مؤلفه‌ها با استفاده از شیوه آزمون خی دو، همچنین تأیید تفکیک‌پذیری بیست مورد از ۲۸ مؤلفه (مفهوم) مورد بررسی، به علاوه رد فرض یکسان بودن نسبت عوامل در مجموع (ردیف آخر جدول شماره ۵)، می‌توان چنین نتیجه گرفت که از منظر مدیریت اسلامی و معتقدان به آن، برخلاف نتیجه‌گیری نویسندگان مقاله «از فضیلت تا صلاحیت: تغییر اصول خدمات عمومی»^۱ که صلاحیت‌ها را

1. From Virtue to Competence: Changing the Principles of Public Service

عین فضیلت‌ها و برعکس قلمداد نموده بودند، فضیلت‌ها با صلاحیت‌ها در حالت کلی الزاماً یکسان نبوده و از این بابت میان مدیریت غربی و مدیریت اسلامی تفاوت دیدگاه وجود دارد. به سخن دیگر، در مدیریت اسلامی به‌رغم پاره‌ای اشتراک‌ها و انطباق برخی مصداق‌ها، میان آنچه فضیلت محسوب می‌شود و آنچه مهارت و صلاحیت حرفه‌ای به شمار می‌آید، تمایزی آشکار وجود دارد و نمی‌توان این دو را در همه مصداق‌ها تفکیک‌ناپذیر قلمداد نمود. البته به این نکته اساسی هم باید توجه داشت که دو مفهوم «فضیلت» و «صلاحیت» اگر از منظر نظام فکری اسلام و از موضعی برتر بررسی شوند، هر دو به منزله اجزای یک سیستم هستند که با داشتن اختلاف، اشتراک نیز دارند و تفکیک‌پذیری واقعی میان آنها با دشواری‌هایی مواجه است. این واقعیت ناشی از نوعی درهم‌تنیدگی ذاتی بین آنهاست، به نحوی که همواره نسبتی از ارتباط و اشتراک، توأم با تفاوت را می‌توان ملاحظه نمود. این امر ناشی از قرار داشتن آنها در یک طیف ماهیتی است که تنها در نظام ارزش‌گذاری متبلور می‌شود.

پیشنهادها

به منظور کمک به اتقان نتیجه تحقیق و ارتقای روایی بیشتر آن، پیشنهاد می‌شود این پژوهش از طریق نظرسنجی و انجام مصاحبه با نویسندگان و مؤلفان آثار علمی با موضوع مدیریت اسلامی در دانشگاه‌ها و حوزه‌های علوم دینی داخل و خارج کشور و با شمار بیشتری از افراد صاحب‌نظر، مصاحبه‌ای عمیق و ساختاریافته به عمل آید.

منابع

- قرآن کریم.
- پاینده، ابوالقاسم (۱۳۸۲)، نهج الفصاحه، چ ۴، تهران: دنیای دانش، ص ۳۴۵.
- دهخدا، علی اکبر (۱۳۷۷)، لغتنامه دهخدا، ج ۱۱، چ ۲، تهران: مؤسسه انتشارات و چاپ دانشگاه تهران، دوره جدید.
- گودرزی، علی محمد (۱۳۸۷)، ترجمه کتاب مدیران جهانی اثربخشی مدیریتی در گستره جهانی، سخن مترجم، [بی جا: بی نا].
- مجلسی، محمدباقر (۱۴۰۳)، بحار الانوار، چ ۲، بیروت: دارالتراث العربی.
- مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۸۱)، فلسفه اخلاق، تهران: بین الملل.
- مطهری، مرتضی (۱۳۵۸)، فلسفه اخلاق، [بی جا]: صدرا.
- مک کولی، مایکل و آلن لاتون (۲۰۰۶)، «از فضیلت تا صلاحیت: تغییر اصول خدمات عمومی»، مجله *Public Administration Review*، ترجمه عباس رشنوادی.
- نهج البلاغه فارسی (کلام امیر) (۱۳۸۷)، ترجمه عزت الله کاسب، چ ۲.
- Aquinas, Thomas, *Summa Theologica*, p.39.
- Aristotle (1947), *Nicomachean Ethics*, Translated by W. D. Ross, New York: Random House, 1103a: 1-10.
- Aristotle, *Nicomachean*, *Great Books*, vol.8, 9, p.378.
- Bowman, James S.; P. West Jonathan; Evan M. Berman & Montgomery Van Wart (2004), *The Professional Edge: Competencies in Public Service*, New York: M. E. Sharpe.
- Cooper, Terry L. (1987), *Hierarchy, Virtue & The Practice of Public Administration: A Perspective for Normative Ethics*, *Public Administration Review*, 47(4): 320-328.
- Demir, Tansu & C. Nyhan Ronald (2008), *The Politics-Administration Dichotomy*, *Public Administration Review*, January/February 2008, pp.81-96.
- Ellstrom, Per Erik (1997), *The Many Meaning of Occupational Competence and Qualification Journal of European Industrial Training*, 21(6): 226-273.

- Lawton, Alan (1998), *Ethical Management for the Public Services*, Buckingham, UK, Open University Press, Lipsky, Michael, 1980 *Street-Level Bureaucracy: Dilemmas of the Individual in Public Service*, New York: Russel Sage Foundation.
- Mangini, Michele (2000), *Character and Well-Being: Towards an Ethic of Character*, *Philosophy and Social Criticism*, 26(2): 79-98.
- Michael, Macaulay & Alan Lawton (2006), *Form Virtue to Competence: Changing the Principle of Public Service*, *Public Administration Review*, September/October 2006.
- Naquin, Sharon S. & F. Holton Elwood (2003), *Redefining State Leadership and Management Development: A Process for Competence-Based Development*, *Public Personnel Management*, 32(1): 23-46.
- Nash, Laura (1995), "Whose Character? A Response to Mangham's Macintyre and the Manager", *Organization*, 2(2): 226-232.
- Oakley, Julian & Deam Cocking (2001), *Virtue Ethics and Professional Roles*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Radels, George D., (1995), "Morality and Manager after Macintyre", *Organization*, 2(2): 205-211.
- Virtanen, Turo (2000), *Changing Competencies of Public Managers: Tensions in Public Sector Management*, 13(4): 333-334.