

معاونت توسعه مدیریت و منابع استانداری چهارمحال و بختیاری

دفتر برنامه ریزی، بودجه و تحول اداری

معاونت آموزش و پژوهش

آموزش ضمن خدمت کارکنان

نام دوره آموزشی:

توانمندسازی سازمان های مردم نهاد

نوع دوره: **شغلی**

ساعت دوره: **۱۶ ساعت**

.....

مقدمه:

سازمانهای مردم نهاد در کشور های مختلف با توجه به فرهنگ موجود در آن کشور ، بر ای انجام امور داوطلبانه با گرایش های فرهنگی، خیریه ای، محیط زیست ، بشردوستانه و ... درچار چوب قوانین کشورها فعالیت میکنند. این سازمانها معمولاً با همت افرادی پدید می آیند که تلاش بی قید و شرط و خالصانه و بدون چشم داشت را سرلوحه عمل خویش قرار داده و هرچند معمولاً بدون حمایت دولت ها در جامعه شکل می گیرند اما دارای تعاملات و ارتباطات دو جانبه با دولت ها میباشند و معمولاً در راه اهداف آرمانی و مقدس گام بر می دارند.

سازمانهای مردم نهاد یک پدیده اجتماعی محسوب می شوند ، و به نوعی بستر تأثیرگذاری آحاد جامعه را طی جریان ها و فرایندهای تخصصی فراهم می نمایند، لذا می توان گفت که مشارکت در این سازمانها سبب تشویق افراد جهت انجام خدمت به یکدیگر و احساس تعهد نسبت به یکدیگر میباشد.

فعالیت پایدار افراد در چنین بستری با وجود مولفه هایی چون اعتماد، وفاق ، هم سوئی، صداقت و گذشت همراه است و از آن جاکه فعالین این سازمانه درجریان انواع مهارت ها، دانش ها و تجارب رشد پیدا می کنند، به میزان و عمق ارتباطات اجتماعی میان افراد و گروههای مختلف فعال در آنها به سرمایه های اجتماعی جامعه افزوده میگردد.

در نظام جمهوری اسلامی ایران، سازمانهای مردم نهاد بسترو فرصتی برای توسعه و ترویج فرهنگ دینی در جامعه تلقی شده و باید درجهت ارزشهایی همچون تعاون، ایثار همکاری های خیرخواهانه بآبهره گیری از آموزه های دینی تلاش نمایند . و با اتکا به توانمندی هاو ظرفیت های خود با حمایت دولت ، خلاءهای موجود در جامعه را شناسایی و برای رفع آن بکوشند.

.....

هدایت این سازمان ها به سوی فعالیت های هدفمند و تأثیرگذار ، اراده و عزمی ملی را می طلبد تا فعالیتهای آنها را برخواست ها، نیازها، ضرورتها و معیارهای جامعه اسلامی منطبق نماید.

به منظور اصلاح و هدایت و ارتقاء کیفی این گونه سازمان ها ، وجود ضابطه های اخلاقی بسیار ضروری است ؛ شاخص های اخلاقی، ارزشها و ملاک ها و فضایل انسانی و رفتاری در فعالان این قبیل سازمان ها از اولویتهای محسوب میگردد.

در باب سازمانهای مردم نهاد مطالعات فراوانی شده است . تحلیل های جامعه شناختی مباحث مدیریتی معطوف به مسایلی چون تعهدسازمانی، کارآیی، اثربخشی، سرآمدی، کارآفرینی سازمانی و دیگر رهیافتهای به سازمان مردم نهادبخشی از پژوهشهای معاصر است. یکی از رهیافتهای تا حدودی فراموش شده رویکرد اخلاقی به این سازمانها است.

سازمانهای مردم نهاد NGO چیست ؟

امروزه با اصطلاح NGO فراوان مواجه می شویم و جایگاه رفیع و تأثیر ژرف آن را در روابط ملی و بین المللی مشاهده می کنیم. NGO مخفف اصطلاح انگلیسی **non-governmental organization** به معنی سازمان غیر دولتی است. در زبان فارسی واژه سازمان مردم نهاد با اختصار سمن برای ترجمه این واژه انتخاب شده است. در تمام این نوشتار واژه سمن را به معنای سازمانهای مردم نهاد به کار می بریم. هر گونه داوری در خصوص سازمان مردم نهاد و نقش اجتماعی آن در گرو تعریف آن است.

سازمانهای مردم نهاد یا NGO ها نامی است که زیاد به گوش می خورد و در کشورهای مختلف با توجه به فرهنگ های موجود در هر کشور حول محور های مختلف شکل می گیرد و بر اساس بررسی های انجام شده

.....

اکثر قریب به اتفاق مردم با این نهاد ها فقط از لحاظ نام آشنائی مختصری داشته و از نحوه بوجود آمدن این گونه نهاد های مردمی و قدرت مانور اینگونه تشکل ها اطلاع چندانی ندارند.

تعریف سازمانهای مردم نهاد و یا (NGO) ها

سازمانی با شخصیت حقوقی مستقل، غیر دولتی، غیر انتفاعی و غیر سیاسی است که برای انجام فعالیت داوطلبانه با گرایش فرهنگی، اجتماعی، مذهبی، بشردوستانه و بر اساس قانونمندی و اساسنامه مدون، رعایت چارچوب قوانین موضوعه کشور و مفاد آیین نامه های اجرایی آن فعالیت می کند.

تاریخچه:

اگرچه انجمن های داوطلبانه شهروندان در سراسر تاریخ وجود داشته اند، سازمان های غیردولتی اغلب به همان منوال که امروزه، به ویژه در سطح بین الملل دیده می شوند، در دو قرن اخیر توسعه یافته اند. یکی از اولین سازمان های این چنینی، صلیب سرخ جهانی است که در سال ۱۸۶۳ تأسیس شد.

عبارت «سازمان های غیردولتی» با تأسیس سازمان ملل متحد در سال ۱۹۴۵ که محتوای آن در ماده ۷۱ از فصل ۱۰ منشور سازمان ملل آمده است، به وجود آمد.

اولین تعریفی که از «سازمان های غیردولتی بین المللی» (INGO) ارائه شده است مربوط می شود به قطعنامه ۲۸۸ ECOSOC به تاریخ ۲۷ فوریه، ۱۹۵۰: که در آن اینچنین آمده است «هر گونه سازمان بین المللی که از طریق پیمان و معاهده بین المللی ایجاد نشده است». نقش اساسی سازمان های غیردولتی و دیگر «گروه های اصلی» در توسعه پایدار در ماده ۲۷ دستور کار ۲۱ به رسمیت شناخته شده است، که منجر به توافقات جدید و بازبینی شده برای روابط شورایی بین سازمان ملل و سازمان های مردم نهاد شد.

.....

فرایند جهانی سازی در قرن بیستم موجب اهمیت یافتن سازمان های مردم نهاد شد. امکان حل خیلی از مشکلات داخلی یک کشور وجود نداشت. معاهدات بین المللی و سازمان های بین المللی از قبیل سازمان تجارت جهانی بیش از حد بر منافع مؤسسات مالی بزرگ متمرکز بودند. در اقدامی برای متعادل کردن این روند، سازمان های غیردولتی با تأکید بر مسائل بشردوستانه، کمک به توسعه و توسعه پایدار تأسیس شدند که نمونه بارز آن مجمع اجتماعی جهان است که هر ساله در ماه ژانویه در داووس برگزار می شود و رقیب مجمع اقتصادی جهان محسوب می شود. پنجمین اجلاس اجتماعی جهان در پورتو آلگربرزیل برگزار شد و نمایندگان بیش از ۱۰۰۰ سازمان غیردولتی در آن شرکت کردند...

سابقه تشکل های مردم نهاد در ایران:

مساجد، تکایا، هیئت های مذهبی و قهوه خانه ها را نهادهای غیردولتی سنتی قدیمی می دانند و پس از آن صندوق های قرض الحسنه، خیریه ها، انجمن های اسلامی و حتی دوره های فارغ التحصیلی در دوران بعدتر و سپس اتحادیه ها، اصناف و نظام های صنفی و مهندسی و غیره، شکل های جدیدتر نهادهای مدنی هستند که البته رفته رفته بایستی از دست مدیران نیمه دولتی خارج شوند.

مراحل تکامل و شکل گیری سازمان های غیردولتی

سه مرحله یا دوران تکامل سازمان های غیردولتی توسط کورتون سال ۱۹۹۰ در نوشته ای زیر عنوان «سه دوره شکل گیری فعالیت های داوطلبانه» شناسایی شده است.

در مرحله اول، نوع خاصی از سازمان مردم نهاد شکل می گیرد که بر امداد رسانی و رفاه متمرکز بود و مستقیماً به افراد ذی نفع خدمات امدادی ارائه می کرد. توزیع غذا، تأمین پناهگاه و ارائه خدمات بهداشتی نمونه هایی از

.....

خدمات این قبیل سازمان‌های مردم‌نهاد بود. در واقع سازمان مردم‌نهاد در این مرحله نیازهای روز افراد را تشخیص می‌دادند و به برآورده ساختن آن‌ها می‌پرداختند.

در مرحله دوم از تکامل، سازمان‌های مردم‌نهاد از لحاظ وسعت و اندازه کوچکتر شده و به مجموعه‌های مستقل و خودکفایی محلی تبدیل شدند. سازمان‌های مردم‌نهاد در این مرحله از تکامل، امکانات جوامع محلی را گسترش دادند تا بتوانند با 'اقدامات محلی مستقل' نیازهای آن‌ها را برآورده سازند.

کورتن مرحله سوم از تکامل و شکل‌گیری سازمان‌های مردم‌نهاد را 'توسعه نظام‌های پایدار' می‌خواند. در این مرحله، سازمان‌های مردم‌نهاد می‌کوشند تغییراتی را در سیاست‌ها و مؤسسات در سطح داخلی، ملی و بین‌المللی به وجود آورند؛ آن‌ها از نقش سابق خود که تأمین و ارائه خدمات عملیاتی بود، فاصله گرفته و نقش کاتالیزوری به عهده گرفتند. به تدریج این سازمان از «سازمان مردم‌نهاد امدادرسان» به «سازمان مردم‌نهاد توسعه و آبادانی» تغییر ماهیت داد.

موضوع فعالیت سازمان مردم‌نهاد:

موارد علمی، فرهنگی، اجتماعی، ورزشی، هنری، نیکوکاری و امور خیریه، بشردوستانه، امور زنان، آسیب دیدگان اجتماعی، حمایتی، بهداشت و درمان، توانبخشی، محیط زیست، عمران و آبادانی و نظایر آن، یا مجموعه‌ای از آنها می‌باشد.

انواع سازمانهای غیر دولتی:

ادوارد و هولم سه گروه از سازمانهای غیر دولتی را دسته‌بندی کرده‌اند:

.....

۱- سازمانهای غیر دولتی فزاینده و توسعه جو

۲- سازمانهای غیر تکثیری

۳- سازمانهای ترویجی

دسته بندی سازمانهای غیر دولتی بر اساس نقش سازمانهای غیر دولتی :

۱- نقش اجرایی

۲- نقش تسهیل گری

۳- نقش مشارکت جویی

ضرورت سمن ها:

در نبود تشکل های مردمی، فعالیت های مشارکت جمعی جای خود را به فردگرایی داده و این فرهنگ نادرست در جامعه نهادینه خواهد شد. از طرف دیگر نیز نهادهای دولتی با نگاه از بالا به پائین برای جامعه تصمیم گیری می کنند؛ اصلی که در تضاد با توسعه پایدار است.

انواع سازمانهای مردم نهاد ممکن است به صورت انجمن های گوناگون، سازمانها، نهادها، بنیادها، موسسه ها، تعاونی ها، باشگاه ها، گروه ها و هیات ها باشد. با توجه به اینکه این سازمانها به عنوان نهادهایی مستقل و بدون وابستگی به دولت ایفای نقش می کنند و به صورت داوطلبانه و برای مقاصد غیر انتفاعی و غیر سیاسی به وجود می آیند. لذا می توانند در پیشگیری از جرم نقش بسیار موثری داشته باشند و در کاهش جرایم و

.....

پیشگیری از آنان بالاخص نقش آفرین باشند. سازمانهای مردم نهاد از طریق اطلاع رسانی و آگاه سازی عمومی (ارتباطات)، جلب مشارکت مردمی (بسیج عمومی)، جذب سرمایه ها و منابع کوچک مردمی (بسیج منابع)، ایجاد، گسترش و تقویت هماهنگی بین دولت و مردم، گسترش نظارت عمومی و ارزیابی فعالیت ها، افزایش بهره وری در استفاده از منابع و هنجارسازی عمل می کنند که در این بین سه موضوع جلب مشارکت مردمی، بسیج منابع و نظارت و ارزیابی از اهمیت و جایگاه بالایی برخوردار هستند و نقش آنها در موضوع پیشگیری نقش بسیار تاثیر گذاری است. به واقع میتوان گفت شکست رویکردهای انحصارطلبانه در مبارزه با انحرافات اجتماعی و پیشگیری از بزهکاری موجب شده است که از حدود نیم قرن اخیر دولت ها به اتخاذ رویکردهای مشارکتی در یاد می شود، به معنای سیاست جنایی مشارکتی سیاست جنایی خویش، به ویژه پیشگیری از جرم، روی آورند. این رویکرد که از آن با عنوان شرکت دادن مردم در مراحل مختلف نظام عدالت کیفری می باشد یکی از قالب های مشارکت مردم در عرصه پیشگیری از جرم سازمان های مردم نهاد است که به دلیل نظام مند، هدف مند و تخصصی بودن، از کارآیی و تاثیر گذاری زیادی برخوردار است.

اهداف

سازمان های مردم نهاد برای رسیدن به اهداف گوناگونی فعالیت می کنند و معمولاً در جهت پیشبرد اهداف سیاسی یا اجتماعی اعضا در حرکت هستند. تعداد این قبیل سازمان ها بسیار زیاد است و اهداف آنها طیف وسیعی از موقعیت های سیاسی و فلسفی را در بر می گیرد. برای نمونه می توان به موارد زیر اشاره کرد:

- بهبود وضعیت محیط زیست و گردشگری در کشور،
- کمک های درمانی به بیماران خاص در حوزه سلامت
- تشویق گروه ها و مردم به رعایت حقوق بشر و حقوق جانوران در جامعه،

.....

- بالا بردن سطح رفاه قشرهای محروم و آسیب پذیر اجتماع با مطرح ساختن یک برنامه مشترک و دسته جمعی و آگاهی رسانی به طبقات مختلف جامعه.
- حمایت از بیماران مبتلا به اعتیاد در حوزه آسیب های اجتماعی در کشور.

ویژگی سازمانهای مردم نهاد (NGO) ها

۱. غیر دولتی بودن: بدین معنی که تأسیس آنها بر اساس تصمیم دولتی و در چارچوب بودجه عمومی انجام نگیرد بلکه اشخاص حقیقی یا حقوقی خصوصی مؤسس آنها باشند، البته سازمانهای مردم نهاد و مجموعه دولت دارای ارتباط و اثرات دوجانبه می باشند.

۲. غیر انتفاعی بودن: بدین معنی که دست یافتن به درآمد و سود و انجام فعالیتهای تجاری و صنفی انتفاعی بمنظور تقسیم منافع بین اعضاء، مؤسسان، مدیران و کارکنان هدف سازمان نباشد، هرچند که این ویژگی، سازمان مردم نهاد را از دست یابی به درآمد برای اداره امور خود باز نمی دارد.

۳. تمایل به استقلال: بدین معنی که سازمان مردم نهاد سعی می کند برای تحقق اهداف خود در چارچوب قوانین موضوعه تا حد ممکن از درجه استقلال بالایی برخوردار باشد و زیر نفوذ صاحبان قدرت و یا گرایش های مختلف قرار نگیرد.

۴. خودجوشی و نیاز طبیعی: سازمانهای مردم نهاد بنا بر نیاز طبیعی ناشی از شرایط فکری، محیطی، انگیزش ها، خصوصیت ها و آرمانهای مشترک افراد و جامعه، و به صورت داوطلبانه و خودجوش و بر اساس اصل آزادی اراده اشخاص تأسیس و اداره می شوند.

.....

۵. غیر سیاسی بودن: این سازمانها تعهد اجتماعی دارند. هدف اساسی آنها خدمت به اجتماع، فقرا، گروههای آسیب پذیر، رفع تبعیضهای جنسی، نژادی، مشکلات محیطی و... است. ساز و کارهای تاسیس سازمانهای غیر دولتی نیز با سازمانهای سیاسی (احزاب) متفاوت است و معمولاً آنها در زمان تاسیس تعهداتی مبنی بر وارد نشدن به حوزه های سیاسی می سپارند.

۶- تعهد و هدف مشترک

۷- برنامه و فعالیت مشخص

۸- جلب مشارکت و عضویت

۹- معافیت مالیاتی

۱۰- نداشتن وابستگی به دولت: سازمانهای غیردولتی را مردم تاسیس می کنند و عموماً دولتها در ایجاد و مدیریت آنها نقش چندانی ندارند؛ از قبیل انجمنها، مجامع، گروههای حرفه ای، سازمانهای خیریه و مذهبی. به دیگر سخن، این سازمانها در ساختار دیوان سالاری دولتی جایی ندارند. با وجود غیر دولتی بودن این سازمانها، برخی دولتها با هدف گسترش مشارکتهای مردمی در تاسیس و مدیریت این سازمانها دخالت می کنند.

۱۱- قانون مندی: تشکل های غیر دولتی دارای ضوابط ، روابط و سازمان کار مشخص و تعریف شده می باشند . این قوانین الزاما منطبق بر شرایط و مقتضیات هر سازمان غیر دولتی است و می تواند دامنه متنوعی داشته باشد ، اما این قوانین به هر شکل و از هر نوع که باشد ، اساسا مورد توافق جمعی قرار گرفته و افراد خود را ملزم به رعایت آنها می دانند .

.....

۱۲- برخورداری از شخصیت حقوقی : برای گسترش فعالیت سازمانهای غیردولتی، قوانینی وضع می شود که بر اساس آن این سازمانها به ثبت می رسند و از شخصیت حقوقی مستقل برخوردار می شوند. این امر موجب جلب اعتماد مردم به آنها می شود و از این طریق می توانند با سازمانهای دولتی قرارداد امضا و از تسهیلات مختلفی نظیر وام بانکی استفاده کنند.

۱۳- مدیریت مشارکتی : محققان معتقدند که در این سازمانها فرایند دموکراتیک یا مردم سالاری اهمیت بالایی دارد؛ زیرا این روند، مشارکت مستمر افراد داوطلب را تضمین می کند(ریچارد، ۱۳۷۶). ماهیت مردمی سازمانهای غیردولتی اقتضا می کند که فرایند اداره آنها از پایین به بالا و مشارکتی باشد. بر همین اساس نیز مدیران آنها از سوی اعضا انتخاب و در صورت نارضایتی از عملکردشان برکنار می شوند. این ویژگی سبب می شود که اعضا همواره بر عملکرد مدیران نظارت داشته و مدیران پاسخگوی عملکردشان در برابر اعضا باشند و به این ترتیب نیز سازمان از پویایی بیشتر برخوردار شود. بنابر این، هر چه سازمانها به سوی نخبه گرایی حرکت کنند از ماهیت دموکراتیک بودن به دور خواهند شد.

۱۴- سازمانهای غیردولتی، از نظر مالی خودگردان هستند. هرچند آنها از دولت، افراد خیر، سازمانهای بین المللی و... کمکهایی دریافت می کنند، این کمکها نباید به گونه ای باشد که وابستگی شان را به منابع کمک دهنده فراهم کند و آنها را از اهداف و تعهدات اجتماعی شان دور سازد.

نقاط قوت و ضعف سازمانهای غیر دولتی:

طبق تحقیق بانک جهانی نقاط قوت سازمانهای غیر دولتی شامل موارد زیر است :

۱- پیوندهای قوی بین مردم

.....

۲- تخصص میدانی توسعه

۳- رویکرد جهت دار در روند توسعه

۴- روش شناسی و ابزار مشارکتی

۵- مسئولیت دراز مدت و تأکید بر پایداری

عمومی ترین نقاط ضعف سازمانهای غیر دولتی عبارتند از :

۱- کارشناسی مالی و مدیریتی محدود

۲- ظرفیت موسسه‌های محدود

۳- سطح پایداری پایین

۴- جدایی یا فقدان ارتباطات و یا هماهنگی میان سازمانی

۵- مداخلات جزئی

۶- عدم شناخت بافت های گسترده تر اجتماعی

کارکرد سازمانهای مردم نهاد (NGO)ها:

۱- اطلاع رسانی و آگاه سازی عمومی

۲- جلب مشارکت مردمی

۳- جذب سرمایه ها و منابع کوچک مردمی

معاونت توسعه مدیریت و منابع استانداری چهارمحال و بختیاری

دفتر برنامه ریزی، بودجه و تحول اداری

معاونت آموزش و پژوهش

.....

۴- ایجاد، گسترش و تقویت هماهنگی بین دولت و مردم

۶- گسترش نظارت عمومی

۷- ارزیابی فعالیت ها

۸- افزایش بهره وری در استفاده از منابع

۹- هنجار سازی

از میان کارکردهای فوق سه موضوع جلب مشارکت مردمی، بسیج منابع و نظارت و ارزیابی از اهمیت و جایگاه بالاتری برخوردار هستند.

اهم اقدامات سازمانهای مردم نهاد (NGO)ها

الف- اقدامات اجرایی

۱- عضوگیری: رسمی و غیر رسمی

۲- برنامه ریزی و نظارت و ارزیابی

۳- بهره وری: منابع طبیعی و محیط زیست

۴- امور حمایتی: دستگیری از مستمندان، بیماران خاص

۵- درآمدزایی: خیریه، نمایشگاه، تحقیقات، انجام پروژه های مشترک، کمک ها (دولتی، مردمی، بین المللی)

۶- اطلاع رسانی: خبرنامه، پوستر، اطلاعیه، اینترنت و ..

معاونت توسعه مدیریت و منابع استانداری چهارمحال و بختیاری

دفتر برنامه ریزی، بودجه و تحول اداری

معاونت آموزش و پژوهش

.....

ب- فرهنگ سازی

۱- جلسه های مذهبی

۲- تبلیغات و هنر: تئاتر، موسیقی، نقاشی، فیلم و..

۳- ایجاد هویت: فردی و جمعی

۴- مسئولیت بخشی به مردم

۵- حفظ آثار باستانی و میراث فرهنگی

ج- آموزش عمومی

۱- شرکت در کنفرانسهای آموزشی

۲- برگزاری کارگاه و سمینارهای آموزشی

۳- تربیت نیروی متخصص

۴- بازدید : سفر تحقیقاتی، اردو

۵- سخنرانی عمومی و علمی

۶- مشاوره: کارکنان، مدیران ارشد، مردم

معاونت توسعه مدیریت و منابع استانداری چهارمحال و بختیاری

دفتر برنامه ریزی، بودجه و تحول اداری

معاونت آموزش و پژوهش

.....

د- پژوهش

۱- نیازسنجی اجتماعی

۲- افزایش کارآیی

۳- معرفی نمونه ها

۴- روان کاوی نظرها

ه- ایجاد ارتباط با بخش های دولتی

۱- دادن مشورت و برگزاری جلسات مشترک

۲- انجام پروژه مشترک

۳- بیان اشکال ها و پیشنهاد در راستای بهبود امور

۴- نظارت و کنترل پروژه های دولتی

شرایط اعضاء مؤسس سازمانهای مردم نهاد (NGO) ها

۱- تابعیت ایرانی و داشتن هیجده سال تمام

۲- دارا بودن صلاحیت تخصصی حداقل دو نفر از مؤسسان در خصوص موضوع فعالیت سازمان

معاونت توسعه مدیریت و منابع استانداری چهارمحال و بختیاری

دفتر برنامه ریزی، بودجه و تحول اداری

معاونت آموزش و پژوهش

.....

۳- عدم عضویت در گروههایی که بر اساس رأی دادگاه صالح، محارب و معاند شناخته شده‌اند و نداشتن محکومیت موثر کیفری به نحوی که موجب محرومیت از حقوق اجتماعی شود.

مراحل تأسیس و ثبت سازمانهای مردم نهاد (NGO) ها

۱- تعیین موضوع فعالیت مناسب برای سازمان با توجه به علاقه، دغدغه و توانمندیهای متقاضیان.

۲- تعیین نام برای سازمان مورد نظر از طریق سازمان ثبت اسناد و املاک.

۳- ارائه طرح مقدماتی تأسیس سازمان (شامل موضوع فعالیت، اهداف و روش اجرا) به استانداری و یا فرمانداریها جهت کسب موافقت اولیه و دریافت نمونه اساسنامه و فرمهای مورد نیاز.

۴- تکمیل و ارائه مدارک لازم به مرجع صدور پروانه فعالیت که مدارک شامل موارد زیر می باشد:

الف: فرم تقاضانامه تکمیل شده

ب: مدارک هویتی اعضای مؤسس شامل یک قطعه عکس و دو سری از تصویر صفحه اول شناسنامه

ج: گواهی عدم سوء پیشینه اعضای مؤسس

د: اساسنامه سازمان در چهار نسخه (بصورت تایپی)

ه: فرم مشخصات فردی اعضای مؤسس

و: صورتجلسات مجمع عمومی مؤسس و هیئت مدیره.

.....

تبصره ۱: حداقل تعداد اعضاء مؤسس در سازمانهای با ساختار عضو پذیر (مجمع عمومی) پنج نفر و در سازمانهای با ساختار هیأت امنایی نه نفر می باشد.

تبصره ۲: سازمانهای مردم نهادی که دارای گستره فعالیت در سطح یک محله یا شهرستان خاص هستند باید مراحل ثبت و تأسیس را از طریق فرمانداری مربوطه و سازمانهایی که دارای گستره فعالیت در سطح استان هستند باید مراحل را از طریق دفتر امور اجتماعی استانداری دنبال نمایند.

۵- دریافت و بررسی مدارک توسط کارشناس مربوطه در استانداری یا فرمانداریها و اجرای تشریفات اداری شامل استعلام از مراجع ذیربط، طرح موضوع در هیئت نظارت و در صورت تصویب صدور پروانه فعالیت.

۶- ارسال اصل پروانه فعالیت به انضمام دو نسخه از اساسنامه و صورتجلسات مجمع عمومی مؤسس و هیئت مدیره طی یک نامه اداری توسط مرجع صدور مجوز به سازمان ثبت اسناد و املاک جهت ثبت و آگهی تأسیس سمن مورد نظر

تهدیدهای پیش رو سازمانهای مردم نهاد:

۱- رشد فرد گرایی

۲- احساس بی فایده بودن فعالیت اجتماعی

۳- رشد منفعت گرایی شخصی

۴- اطلاعات ناکافی تاریخی و انقطاع فرهنگی

۵- نبودن ساختار فیزیکی مناسب جهت ارتباط و مشارکت

معاونت توسعه مدیریت و منابع استانداری چهارمحال و بختیاری

دفتر برنامه ریزی، بودجه و تحول اداری

معاونت آموزش و پژوهش

۶- ایجاد موانع توسط نهاد خانواده

۷- ایجاد شبهات تئوریک در بحث موقعیت حرکت های سیاسی و اجتماعی

۸- شفاف نبودن حریم مسائل قابل نقد و بررسی

مشکلات سازمانهای غیر دولتی:

الف - مشکلات درون سازمانی:

۱- مشکلات مدیریتی

۲- ارتباطات ناقص

۳- عدم تجربه کافی در برنامه ریزی

۴- ضعف فرهنگ مشارکت

ب- مشکلات برون سازمانی:

۱- مشکلات ثبت

۲- عدم اطلاع رسانی

۳- مشکلات مالی

۴- فقدان شبکه های تخصصی

۵- نداشتن همکاری با دستگاههای دولتی با سازمانهای غیر دولتی

.....

تأثیرات حضور و فعالیت تشکل های مردم نهاد در امور فرهنگی و اجتماعی :

“ اقتدار سازمانهای مردمی “ که از حس احترام و مقبولیت اجتماعی نشأت می گیرد ، معمولا “ حقوق ” و “ اختیاراتی “ را در پی خواهد آورد .

توجه به امتیازات و صلاحیت هایی که جامعه برای تشکل های غیر دولتی قائل می شود ، کارکرد اجتماعی تشکلهای را بیش از پیش محسوس می گرداند ، چنان که امروزه بسیاری از امور حل ناشدنی دستگاههای دولتی از طریق این سازمانها با سهولت تحقق می یابد . از این رو نقش دولت ها در سازماندهی و جهت بخشی به تشکل های غیر دولتی حائز اهمیتی جدی است .

سرنیا چهار حوزه اصلی که NGOs دارای مزیت رقابتی هستند را بیان می کند:

۱- NGO ها مردم فقیر را در مناطق محروم مورد رسیدگی قرار می دهند؛ جایی که حکومت حضور ندارد و یا حضورش اثر بخش نیست.

۲- NGO ها با هزینه کمتری عملیات خویش را انجام می دهند، چرا که ماهیت داوطلبی دارند و هزینه بالاسری فنی کمتری نیز دارند.

۳- NGO ها بوسیله کار با گروه های جامعه به عنوان شرکاء مشارکت محلی را ارتقاء می بخشند و بر ابتکارات خودیاری محلی و کنترل محلی برنامه ها تأکید دارند.

۴- NGO ها متناسب با نیازها و شرایط محلی نوآوری می کنند و خود را با آنها تطبیق می دهند.

.....

دیوید کورتین در کتاب ((در ورود به قرن بیست و یکم))، NGOs ها را به چهار دسته تقسیم می کند:

۱- سازمانهای داوطلبانه

۲- پیمانکارهای خدمات عمومی

۳- سازمانهای مردمی

۴- سازمانهای غیر دولتی حکومتی

شبکه جهانی سازمان های غیر دولتی گروههای مهم NGO ها را در موارد ذیل خلاصه می کند:

۱- کودکان و نوجوانان

۲- ارتباطات

۳- حل تضاد

۴- خلع سلاح

۵- امداد رسانی

۶- استفاده نا بجا از مواد مخدر

۷- آموزش

۸- مسائل محیطی

معاونت توسعه مدیریت و منابع استانداری چهارمحال و بختیاری

دفتر برنامه ریزی، بودجه و تحول اداری

معاونت آموزش و پژوهش

.....

۹- اخلاقیات و ارزش ها

۱۰- خانواده، سلامتی و تغذیه

۱۱- منابع انسانی

۱۲- حقوق بشر

۱۳- حقوق

۱۴- منابع طبیعی و انرژی

۱۵- صلح و امنیت

۱۶- جمعیت و سکونتگاه ها انسانی

۱۷- پناه جویان

۱۸- مذهب

۱۹- علم و تکنولوژی

۲۰- توسعه پایدار

۲۱- وضعیت زنان

۲۲- تجارت ، امور مالی، حمل و نقل

.....
مهمترین نقش های سازمانهای غیر دولتی در فرآیند توسعه:

۱- حامیان سازمان های غیر دولتی، NGOها را به عنوان جایگزینی مناسب برای دول کشورهای میزبان در ارائه خدمات و اولویت هایی همچون برنامه ریزی خانواده ها، حمایت کودکان، توسعه شرکت های کوچک، محیط زیست و غیره می دانند. تمرکز اصلی حامیان، در تقویت بخش سازمان های غیر دولتی، موجب گسترش و توانایی سازمانی در برنامه ریزی، اجرا و ارزیابی برنامه های توسعه شده است.

۲- سازمان های غیر دولتی در سطح عام، نیروهای مهم برای دموکراتیزه ساختن و تقویت جامعه مدنی به شمار می آیند. از آنجائیکه بسیاری از سازمان های داوطلب دارای ارزش ها و ایده آل های مشترکی در میان اعضا خود هستند، لذا حامیان و تسریع کنندگان هم تغییرات اجتماعی بشمار می روند.

۳- سازمانهای غیر دولتی می توانند منبع نوآوری، تجربه کردن و آزمودن رویکردهای نوین در قبال مسائل توسعه باشند. سازمان های غیر دولتی می توانند نقشی بسیار مهم در توسعه داشته باشند.

۴- سازمان های غیر دولتی نقشی مهم در ارائه بازخورهای لازم در زمینه سیاست ها و برنامه ها دارند که این امر از طریق مشارکت در تغییرات سیاسی و کمک به تدوین برنامه های توسعه محقق می گردد.

ناجام چهار نوع نقش برای NGOها در فرآیند خط مشی گذاری بیان می دارد:

۱- نقش خدمات رسانی: اقدام مستقیم برای انجام آنچه که باید صورت گیرد.

۲- نقش وکالتی یا حمایتی: گفتگو و رایزنی با حکومت برای انجام کارهای درست.

۳- نقش نوآوری: ارائه پیشنهاد و اثبات اینکه چطور کارها باید به طریق متفاوتی انجام شود.

.....
۴- نقش نظارتی: تلاش در جهت اطمینان از اینکه حکومت و بخش خصوصی کاری که باید انجام دهند را انجام می دهند.

سازمان‌های مردم نهاد می‌توانند در سه مرحله به مدد نهادها یا سازمان‌های دولتی و یا عمومی مانند مدیریت شهری بر آیند:

در این مرحله تشکل‌های مردمی با ایفای نقش مشورتی، در شکل‌گیری برنامه‌ریزی مشارکتی و برنامه‌ریزی در راستای توسعه پایدار بسیار موثر خواهند بود. همچنین سمن‌ها با ورود به عرصه اجرای طرح‌ها می‌توانند به‌عنوان یکی از اساسی‌ترین اشاعه‌دهندگان تفکر توسعه پایدار محسوب شوند. اگرچه اشاعه تفکر پایدار نیازمند اهتمام دولتی و مردمی است اما زمانی که گروه‌های مردمی دغدغه‌مند، خود بر عموم جامعه و دولت‌ها نظارت کنند می‌توانند خط مشی‌های تعیین شده را دنبال کرده و در تحقق چشم‌انداز و اهداف برنامه نقش آفرینی موثری داشته باشند. سازمان‌های مردم نهاد یا NGOها به عنوان نهادهایی مردمی نظارت دقیق‌تر و قضاوت بی‌طرفانه‌تری را نسبت به اجرای برنامه‌ها داشته و کاهش زاویه اجرا و برنامه‌ریزی را موجب خواهند شد.»

نقش سازمان‌های مردم نهاد در پیشرفت جامعه

در مورد نقش سازمان‌های مردم نهاد در پیشرفت کشور، تحقیقات فراوانی صورت پذیرفته است. در گزارش مرکز پژوهش‌های مجلس با عنوان «سازمان‌های مردم نهاد، رکن سوم توسعه پایدار» کارویژه سازمان‌های مردم نهاد مواردی همچون: «حلقه واسط میان جامعه و حکومت، اولویت بندی تقاضاهای اجتماعی، مشاوره به حکومت، نقد عملکرد حکومت، تاثیرات فعالیت‌های سازمان‌های مردم نهاد بر نهادهای دولتی، ارتقای سطح

.....

فرهنگ مشارکت عمومی، افزایش آگاهی های اجتماعی مردم، توان بالا برای جذب نخبگان اجتماعی، ایجاد هماهنگی و انسجام اجتماعی و کاهش خشونت های اجتماعی» ذکر شده است. در سال های اخیر سازمان های مردم نهاد در ایران در بسیاری از حوزه ها تاثیرگذار بوده اند. مبارزه با بیماری ها و حمایت از بیماران خاص همچون کودکان سرطانی، بیماران ام.اس، کودکان مبتلا به اوتیسم، حمایت از معلولین، بیماران مبتلا به ایدز، حمایت از جانبازان شیمیایی و مانند آن طیف وسیعی است از حوزه فعالیت دهها سازمان مردم نهاد فعال در بخش بهداشت و درمان کشور.

سازمان های مردم نهاد در ایران همچنین در حوزه درمان اعتیاد و بازتوانی معتادان، حمایت از زندانیان و خانواده های آنان، حمایت و آموزش کودکان کار و خیابان، حمایت از آسیب دیدگان اجتماعی و کودکان محروم از تحصیل، کمک مالی و غذایی به نیازمندان و مواردی مشابه نیز بسیار فعال بوده و کارنامه درخشانی داشته اند.

سازمان های مردم نهاد علمی نیز در کشور بسیار فعال هستند. سازمان های مردم در حوزه علم و فناوری فعال بوده و با برگزاری نشست ها و همایش ها، کارگاه های آموزشی و علمی، باعث پیشرفت علمی کشور شده و می توانند به دولت خدمات و مشاوره های علمی در حوزه های مختلف ارائه دهند. حوزه هنر نیز محل فعالیت کانون ها و تشکل های مردم نهادی است که با هدف ترویج هنر و فرهنگ ایرانی و اسلامی تشکیل شده اند. برخی از این انجمن ها دست به کار حفظ و حراست از میراث فرهنگی ملموس و ناملموس شده اند، برخی دیگر به پاسداشت زبان فارسی همت گماشته اند، گروهی دیگر از این سازمان ها مشغول ترویج فرهنگ و عرفان اسلامی هستند و تعدادی دیگر نیز از دستاوردهای انقلاب اسلامی ایران حفظ و حراست می نمایند.

.....

سازمان های مردم نهاد همچنین در زمان بحران ها و حوادث طبیعی و انسانی نیز مشارکتی فعالانه دارند. بطور مثال در زلزله سال گذشته کرمانشاه، موسسات مردم نهاد بسیاری به جمع آوری کمک های مادی و معنوی برای زلزله زدگان اقدام کرده و با حضور در منطقه به تسکین آلام و دردهای مردم اقدام و به آموزش و حمایت از آنان همت گماشتند و همچنان نیز در آن مناطق حضوری فعال دارند.

سازمان های غیر دولتی واقعیت سیاسی جدیدی را در قلمرو جهانی آشکار می سازند. آنها برای ایجاد تحرک، بیان علایق و منافع مردم در سطوح مختلف تصمیم گیری بوجود آمده اند.

سازمان های غیر دولتی، در حال فعالیت بر روی مسائلی همچون کمک به حذف علل ساختاری فقر؛ برای تشخیص حقوق سبز، جهت محافظت از محیط، و دستیابی به الگوهای پایدار توسعه می باشند.

Ngoها نسبت به آژانس های دولتی از یک مزیت مقایسه ای برخوردارند.

سازمان های مردم نهاد و تحقق شعار مردم سالاری دینی

حضور سازمان های مردم نهاد، می تواند موجب کاهش تصدی گری دولتی شود. سازمان های مردم نهاد در بسیاری از حوزه ها قادر هستند تا حضور یابند و مسائل و مشکلات را بدون دخالت یا هزینه های دولتی حل نمایند. به ویژه زمانی که اعتماد و ارتباط انسانی حرف اول را می زند. تجربه حضور سازمان های مردم نهاد برای کمک به آسیب دیدگان اجتماعی از جمله چنین تجاری است. بطور مثال درمان هزاران مصرف کننده مواد مخدر در طی سال های اخیر تنها با تلاش سازمان های مردم نهاد ممکن شد و این سازمان ها توانسته اند کارنامه خوبی در این بخش از خود بجای گذارند. کمک به کودکان بیمار نیز بخش دیگری است که با فعالیت ده ها سازمان مردم نهاد، باعث حمایت از کودکان مبتلا به بیماری های سخت و یاری خانواده های آنان شده و

.....

اکنون بسیاری از شهروندان به صورت داوطلبانه با چنین سازمان های مردم نهادی همکاری می نمایند. اتفاقی که اگر قرار بود توسط دولت انجام دهد، بایستی میلیاردها ریال بودجه و ده ها هزار ساعت نیرو صرف آن می شد؛ اما با کمک سازمان های مردم نهاد، آلام بسیاری تسکین داده شده است. در شرایط تحریم نیز سازمان های مردم نهاد می توانند مشارکت بیشتری در حوزه های مختلف داشته و ضمن دفاع از حقوق ملت ایران در مجامع جهانی مختلف، به دولت در برداشتن موانع و مشکلات پیش روی جامعه کمک و یاری نمایند. سازمان های مردم نهاد ایرانی می توانند پرچمدار صلح و دوستی ایرانیان در مجامع جهانی باشند و تبدیل به سفیران حسن نیت و فرهنگ ایرانی اسلامی تبدیل شوند. چنین امری بی شک نیازمند اعتماد هرچه بیشتر میان سازمان های مردم نهاد و سازمان های دولتی است. بوروکراسی دست و پا گیر، قوانین پیچیده و نبود برنامه مشخص از سوی دولت برای استفاده از توان سازمان های مردم نهاد، موانعی هستند که با برطرف شدن آن ها می توان امیدوار بود این سازمان ها و به ویژه سازمان های مردم نهاد ریشه دار و باسابقه فعالتر شده و برای رسیدن به کشوری پیشرفته و توسعه یافته فرصتی مناسب فراهم گردد

مسئولیت های اخلاقی در سازمان های مردم نهاد:

سازمان های مردم نهاد با اخلاق حرفه ای تعامل چند سویه دارند. زیرا از طرفی سمن حامی و ترویج کننده اخلاق حرفه ای در اصناف، گروه های اجتماعی و حتی اخلاق شهری در جامعه است. از جانب دیگر قوام سمن و عدم انحراف آن از هویت مردم نهاد، محتاج پایبندی به ملاک های اخلاقی از بدو پیدایش آن است. همچنین سمن مانند هر سازمانی موفقیت خود را وامدار پای بندی به مسئولیت های اخلاقی است. در آنچه به اجمال بیان شد سه مسأله عمده ای به میان می آید:

۱- نقش سمن در ترویج اخلاق در جامعه و فرهنگ سازمانی

.....

۲- معیارهای اخلاقی حاکم بر سمن

۳- مسئولیتهای اخلاقی در سازمانهای مردم نهاد

مسأله نخست را در آثار مربوط به اخلاق حرفه ای باید جستجو کرد و ما نیز در چنین آثاری از آن به تفصیل سخن گفته ایم. در این فصل به بحث از معیارهای اخلاقی حاکم بر سمن می پردازیم. مسئولیتهای اخلاقی سازمان براساس معیارهای اخلاقی بنا نهاده میشوند.

اصول اخلاقی مهمترین مبنای فعالیت هر سازمان مردم نهاد است. سمن به منزله سازمان معطوف به امور اخلاقی، خود باید در درجه اول الگوی یک سازمان اخلاقی باشد. ضوابط و هنجارهای اخلاقی نه آرایهای بیرونی بلکه بنیان استوار پیدایش چنین سازمانهایی است. اخلاق برای سازمانهای مردم نهاد ماهیتی است نه عاریتی.

هنجارها و ملاکهای اخلاقی حاکم بر سمن کدامند؟ آیا آنها همان ملاکهای عام و رایج اخلاقی حاکم با جامعه اند؟ آیا فراتر از هنجارهای عام اخلاقی، هویت خاص سمن سبب به میان آمدن هنجارهای معین نیز می گردد؟ این هنجارها بر چه اصول و ارزشهای اخلاقی استوارند؟

تمایز ملاکهای اخلاقی و هنجارهای سازمانی:

مراد از ملاکهای اخلاقی حاکم بر سمن، صرفاً هنجارهای سازمانی نیست. زیرا هنجارهای سازمانی غالباً به گروه وابسته اند و نسبت به گروههای اجتماعی و سازمانها، متنوع و متغیرند. در حالیکه معیارهای اخلاقی جهان شمولند. بسیاری از سازمانهای مردم نهاد نقش جهانی دارند و تعامل جهانی نیازمند ملاکهای جهان شمول اخلاقی است. به همین دلیل فعالیتهای سازمانهای مردم نهاد باید بر ارزشهای ثابت، جاودان و یا حداقل جهان شمول استوار گردد.

.....

به علاوه هنجارهای سازمانی خود محتاج ممیزی اخلاقی اند. زیرا برخی از هنجارهای گروه وابسته، نه تنها فضیلت نیستند بلکه در مواردی خلاف اخلاقند. در برخی از سازمانها و گروه های اجتماعی، کم کاری به منزله یک هنجار حاکمیت می یابد. همچنین است استفاده از روشها و ابزارهای غیرقانونی. این هنجارها غیراخلاقیند. هرگز هنجار شدن رفتارها در سازمان، حتی در جامعه، به معنای اخلاقی بودن آنها نیست. همانگونه که رواج یک رفتار در سازمان دلیل اخلاقی بودن آن رفتار نیست. همچنین ملاکهای اخلاقی را نباید با آداب و رسوم درآمیخت. در هر حرفه ای آدابی وجود دارد که مانند هنجارها، گروه وابسته اند. آداب و رسوم و عاداتهای مقبول افتاده و عرفی شده در مواردی غیرارزشی و حتی ضد ارزشی اند. آداب اعم از اخلاقند و لذا محتاج ممیزی اخلاقیند.

از طرفی ملاکهای اخلاقی بر اصول و ارزشهای جهان شمول استوارند به گونه ای که بر اساس این اصول می توان به نحو اخلاقی با سازمانهای جهانی تعامل داشت. از طرف دیگر اسلام به عنوان دین خاتم و با رسالت جهانی بر ارزشهای اخلاقی جهان شمول تأکید دارد. ارزشهای اخلاقی در نظام اسلامی با ارزشهای اخلاقی تعاون و همیاری، دیگر دوستی، وفاداری، صداقت، امانت داری، خیرخواهی، عدالت طلبی ارزشها و اخلاقی اسلامی و جهان شمولند که سمن میتواند از آنها به منزله سرمایه بی پایان بهره ببرد.

اخلاق حدافلی و اخلاق حداکثری دانشمندان در باب ملاکها و ضوابط اخلاقی اختلاف نظر دارند. منشاء بروز مکاتب متنوع اخلاقی تأکید حصرگرایانه هریک از آنها بر ملاک خاص اخلاقی است. ملاکها و ضوابط اخلاقی را اساساً میتوان بر دو گونه دانست. همین امر سبب دوگانگی در جهت گیری نظامهای اخلاقی است. زیرا در مناسبات اجتماعی و تعامل سازمانی دو جهت گیری اخلاقی وجود دارد: جهت گیری حدافلی و جهت گیری حداکثری. سر مطلب آن است که اخلاق دارای درجه و مراتب است. پایین ترین مرتبه اخلاق رعایت حقوق افراد در رفتار ارتباطی است. بسیاری از نظامهای اخلاقی در مشاغل و حرف بر رعایت حقوق

.....

افراد به منزله ملاک عمده اخلاقی تأکید می کنند. صداقت، صراحت و احترام اصیل متقابل سه محور عمده الگوهایمانند پرخاشگری، سلطه پذیری و سلطه گری به وجودمی آورند. اصول اخلاقی فراوانی بر رعایت حقوق افراد مترتب میشود. بر اساس جهت گیری اخلاقی به نظام دو ارزشی اخلاق می رسیم. رفتار اخلاقی و رفتار غیر اخلاقی. مرتبه بالاتر اخلاق، حفظ منابع افراد و فداکاری نسبت به دیگران است. خیرخواهی و ترجیح منافع دیگران بر منافع شخصی عمده ترین ملاک اخلاقی در این جهت گیری است. استاد مطهری نیز در تعریف اخلاق در رفتار ارتباطی بین شخصی بر همین ملاک تأکید می کند. بر اساس جهت گیری حداکثری به نظام سه ارزشی اخلاق می رسیم: اخلاقی، ضد اخلاقی و غیر اخلاقی. سمن میتواند اخلاقیات خود را بر این دو جهت گیری سامان دهد.

بنابراین دیگر دوستی اخلاق در سطح والاتری را طرح می کند و پایبندی به حقوق دیگران از اخلاقی بودن در سطح حداقلی کلمه صیانت می کند. توضیح مطلب آن است که سازمانها را از حیث نحوه مواجهه با منافع و حقوق دیگران به سه دسته عمده می توان تقسیم کرد:

۱- سازمانهای ضد اخلاقی که نسبت به حقوق دیگران مسئولیت گریزند و در جهت جلب منافع خود از حرام و تعدی به منافع و حقوق دیگران پرهیز ندارند. بنگاههای مالیات گریز، سازمانهای دیگر با فعالیتهای بزهکارانه و مجرمانه، مؤسسه های قانون ستیز نمونه هایی از چنین سازمانهایی اند.

۲- سازمانهایی که در پی منافع خویشند و در جهت دستیابی به اهداف سازمانی فعالیت می کنند بدون آنکه ضرری به دیگران بزنند و یا حقوق دیگران را پایمال کنند نسبت به دیگران نه نفعی دارند و نه ضرری. این سازمانها ضد اخلاقی نیستند و لذا مورد سرزنش و یا تقبیح کسی قرار نمی گیرند.

۳- سازمانهایی که اساساً در پی منافع دیگران فعالیت می کنند و خیررسانی به انسانها را مرام خود می دانند. در اینکه چنین سازمانهایی اخلاقیند شکی نیست. انسانها آنها را ستایش و تشویق میکنند.

سازمان مردم نهاد و اخلاق حداکثری:

وقتی از اخلاق در سازمانهای کسب و کار سخن می گوئیم ، غالباً جهتگیری حداقلی مراد است . یعنی از این سازمانها انتظار داریم به معنای پای بندی به حقوق عناصر محیط درونی و بیرونی اخلاقی باشند . اما در خصوص سمن بحث بسی ژرفتر از این مقام است. سمن اساساً به معنای خیرخواهی کلمه اخلاقی است . یعنی فراتر از رعایت حقوق افراد، سمن باید به منافع دیگران متعهد باشد و در فداکاری، دیگر دوستی پیشگام گردد. پس ملاک اخلاقی حاکم بر سازمانهای مردم نهاد اصل دوستی انسانها و خیرخواهی برای دیگران است . سمن بنا به تعریف سازمان خیرخواه است . خیرخواهی علت غایی تأسیس و جهت گیری عمده فعالیتهای آن است . انسانها را فراتر از رفتارهایشان اکرام کردن و به آنها محبت ورزیدن اصل حاکم است . استیفای حقوق انسانها، رفع محرومیتها، امداد و احترام از برکات دیگر دوستی است. دیگر دوستی عامل ترجیح منافع ملی بر منافع شخصی است. دیگر دوستی آغاز فداکاری و معطوف شدن به حفظ منافع دیگر نیکوکاری، ایثار و فداکاری شده است.

در آموزه های اسلامی جهت گیری عمده فعالیتهای همکارانه و تعاون، نیکی و تقوی است . جهت گیری سمن باید در حفظ حقوق افراد و نیکوکاری باشد . در آیه دیگری قرآن تأکید می کند که به بر نمی توان رسید مگر اینکه از آنچه دوست دارید انفاق کنید : *لن تنالوا البر حتی تنفقوا مما تحبون* .

در روایات مختلفی از امام علی (ع) آمده است که ایثار بهترین احسان و نهایت آن است . همچنین آمده است: بهترین نیکوکاری آن است که به محتاج برسد . اسراف در هرامری ناپسند است مگر در نیکوکاری . هیچ فضیلتی گرامی تر از احسان نیست .

.....

اخلاقی بودن سازمانهای مردم نهاد نقش راهبردی در موفقیت آنها دارد. اعتماد آفرینی، پیش بینی پذیری، مشارکت طلبی عناصر مؤثر در موفقیت سازمانی اند که بر درخت مبارک اخلاق می رویند. پایبندی به اخلاق در مناسبات درون سازمانی و برون سازمانی سبب ترویج اعتماد آفرینی می شوند. اعتماد یک سرمایه اجتماعی است و نقش راهبردی در کاهش تنشها و نزاعها و افزایش همیاری و تعاون دارد. صداقت، صراحت، امانت داری، رازداری، رعایت انصاف و پرهیز از تبعیض فعالیتهای سازمانی را کارآمدتر می سازد.

سازمانهای اخلاقی از انرژی منفی، تنشهای سازمانی، مفاسد اداری، رفتاری و مالی مصونند و همین امر بر موفقیت آنها اضافه میکند.

اخلاقی سازی سمن:

اخلاقی سازی سازمانهای مردم نهاد امر سهل و آسان یابی نیست. ساده انگاری در این مقام مانع رشد اخلاقی می شود. در اینجواموردی، به منزله توصیه های راهبردی برای اخلاقی سازی سمن ارایه میشود:

۱- تدوین سند اخلاقی سازمان مردم نهاد. این سند باید متضمن همه مسئولیتهای اخلاقی سمن در قبال حقوق عناصر درونی و بیرونی باشد. فراگیری، انسجام، وضوح و قابلیت اجرا از مهمترین ویژگی سند یا آیین اخلاقی سمن است.

۲- ممیزی اهداف، ساختار و شرح وظایف سمن در ترازوی سنداخلاقی آن.

۳- آموزش و ترویج سند اخلاقی برای همه اعضای سازمان. پذیرفتن سند اخلاقی و اعلام وفاداری به آن جزو شرایط عضویت در سمن تلقی می شود. آموزش اخلاق هرگز منحصر در روشهای مستقیم نیست چرا که این روشها از کارایی کمتری برخوردارند.

.....

- ۴- ممیزی اخلاقی هرگونه تصمیم سازی .فرایند تصمیم سازی باید دارای مرحله ممیزی اخلاقی باشد به گونه های که قبل از تصویب تصمیمها به نحو کارشناسانه باید مطمئن شد که این تصمیم خلاف اخلاق نیست . فرض کنید در مقام تأمین بودجه به فراخوان عمومی و طلب کمکهای مردمی می پردازیم . آیا پذیرش مستقیم حمایت مالی امر اخلاقی است؟ آیا پذیرش مستقیم ممکن است به سوء استفاده های بعدی و یا پولشویی ختم شود؟ این مسایل محتاج ترازوی سند اخلاقی سمن به آن میپردازند.
- ۵- شناسایی، رفع و یا مهار موانع رشد اخلاقی سازمان در فعالیتهای سمن .
- ۶- افزایش مهارت و توانایی حل معضلات اخلاقی سازمان در اعضا به ویژه مهارت مواجهه با تعارضات اخلاقی . بروز معضلات اخلاقی در گروه های اجتماعی امر طبیعی است . مهم آن است که در سازمان با مهارتهای تشخیص و حل مسأله بتوان به پیشگیری و درمان معضلات اخلاقی همت گمارد.
- ۷- ارزیابی منظم و مستمر رفتار و اعضا و عملکرد سازمان در ترازوی سند اخلاقی سمن، همراه با نظام تشویق و تنبیه.

ارزشهای اخلاقی در فعالیت سازمانهای مردم نهاد:

بر اساس چه اصولی می توان سند اخلاقی سمن را تدوین کرد؟ با چه قواعدی می توان به ممیزی تصمیم سازی در سمن پرداخت؟ اخلاقی بودن اهداف، ساختار، شرح وظایف و نظامنامه رفتاری را با کدام معیار می توان تشخیص داد؟ عملکرد اخلاقی سازمانهای مردم نهاد را در کدام ترازو می توان سنجید؟ قوام فعالیت جمعی در سمن بر کدام صخره ثابت استوار می شود؟ رفتار اخلاقی را بر اساس کدام اصول می توان از رفتار غیر اخلاقی متمایز ساخت؟

.....

مراد از اصول در اینجا، معیار نظری و ملاک نهایی نیست. فطری بودن، رضایت خالق سبحان، حقوق مردم ملاکهای نظری است که بنیان نظام اخلاقی را سامان می بخشند. اما ملاکهای عملیاتی و معطوف به فعالیت‌های عینی نیز وجود دارند که اخلاقی بودن رفتار فرد را در هر موضعی نشان می دهند. از این ملاک‌هایمیتوان با عنوان اصول راهبردی و قواعد کاربردی نام برد.

اصولی که تعامل اخلاقی در رفتار ارتباطی اعضای سازمان مردم نهاد و نیز تعامل برون سازمانی را سامان می بخشید.

۱- اصل استقلال و بی طرفی

سازمانهای مردم نهاد، در هر سطحی که فعالیت می کنند، ملزم به بی طرفی اند. آنها همچون داورهای منصف و تیز بین عمل می کنند که هیچ امری استقلال و بیطرفی آنان را مخدوش نمی سازد. این اصل مهمترین مبنای اخلاق سمن است. سازمانهای غیر دولتی باید به شکلی عادلانه و بی طرفانه، آن چیزی را که از واقعیت یک ماجرا یا موضوع درک می کردند، با استفاده از ابزارهای در دسترس خود، به اطلاع عموم برسانند. نزدیک بودن یک سازمان مردم نهاد به فهم ریشه های وقوع یک رویداد به واسطه دسترسی آسان تر آن به شواهد حقیقی، درگیر نبودن در ملاحظات خاص سیاسی و همچنین برخورداری از ابزارهای متنوع ارتباط گیری و اطلاع رسانی، شاخصه هایی هستند که در این راه سازمان مردم نهادیاری میسرانند. تمامی عوامل فوق به علاوه مردمی، خودجوش، غیردولتی و داوطلبانه بودن عملکرد یک سازمان غیردولتی، سبب شده تا همواره تصویری مثبت از رفتار و برنامه عمل یک سازمان غیر دولتی در اذهان جامعه و افکار عمومی نقش بندد. با این حال، این امر در تمامی موارد مصداق ندارد. برخی از سازمانهای غیردولتی خواسته یا ناخواسته در دام برخی ترفندهای سیاسی گیر افتاده، عنصر بیطرفانه بودن فعالیت خود را مخدوش می سازند.

.....

۲- واکنش هوشمندانه و مسئولیت پذیر:

نخستین ملاک در تعامل اخلاقی اجتناب از واکنشهای هیجانی در مواجهه با یکدیگر است. وقتی معضلی بروز می کند و افراد به اختلاف، چالش و یا تنش می رسند، واکنشهای هیجانی آنها را از همیاری، مشارکت و تعاون دور می سازد. ستیز و گریز دو گونه عمده واکنشهایی هیجانی اند که بنیان فعالیتهای سازمان مردم نهاد را می لرزانند. انسانهایی که در گرفتاریها و اختلاف نظرها به تعارض، نزاع، کشمکش، تندی، پرخاشگری و خشم متوسل می شوند، از تعاون، همکاری و همیاری ناتوان می شوند و قوام کار گروهی که اساس سمن است فرو می ریزد. در واکنش گریز نیز انسانها به دلیل فرار از یکدیگر و قهر از همکاری باز می مانند. پیشگیری و درمان واکنشهای مخرب هیجانی آن است که در مواجهه با معضلات بدون آنکه خود یا فرد را متهم و تخطئه کنیم به مسأله بیاندیشیم و در مقام حل هوشمندانه مسأله برآییم و به مسئولیت در قبال کردار، گفتار خویش واقف باشیم. واکنش هوشمندانه و مسئولیت پذیر اساس تعامل اخلاقی و اثربخش در سمن است و آن بر خودشناسی لحظه ای افراد استوار است. هرچه اعضای سازمان مردم نهاد از خودشناسی ژرف تری برخوردار باشند به همان میزان از پرخاشگری و سایر واکنشهای هیجانی مصون میگردند.

اخذ واکنش هوشمندانه و خودداری از واکنشهای هیجانی مهمترین بنیان تعامل اخلاقی و تفاهم در کار گروهی است. آنچه موفقیت سازمانی سمن را تهدید می کند، پرخاشگری، زیر آبنی، تنش، قهر، کینه توزی، عداوت و دشمنی و سایر رذایل اخلاقی است. همه این رفتارها گونه ای از واکنش هیجانی اند. به همین دلیل اخذ واکنش هوشمندانه و مسئولیت پذیری را باید سرلوحه ملاکهای اخلاقی قرارداد.

.....

۳- مواجهه صادقانه:

صداقت از ارزشهای بنیادی و جهان شمول است. اگرچه متأسفانه دروغگویی در برخی از جوامع رواج دارد اما کسی در اصل اخلاقی بودن صداقت و خلاف بودن دروغ پردازی تردید ندارد. آموزه های اسلامی بر راستگویی و دوری از دروغ تأکید فراوان کرده اند. تنهادر کتاب شریف غرر الحکم که شامل کلمات قصار از امیرمؤمنان علی(ع) است بالغ بر ۹۴ روایت در این امر مهم آمده است. در بحث از صداقت چند نکته وجود دارد:

یک، آیا صداقت همان گفتار مطابق با واقع است به گونه ای که اگر کشف کنیم سخن فردی مطابق با واقع نیست می توان وی را به دروغگویی منسوب کرد؟ غالباً صداقت را همان گفتار مطابق با واقع و دروغگویی را سخن خلاف واقع گفتن می انگارند، اما واقع آن است در تحلیل مفهوم صداقت بین دو کاربرد متمایز آن در آمیخته می شود: صدق و کذب منطقی و صدق و کذب اخلاقی.

در کاربرد منطقی کلمه هر سخن خلاف واقع کاذب است و هر گفتار مطابق با واقع صادق است. اما این مفهوم را در علم اخلاق به کار نمی بریم. زیرا اگر کسی سخن خلاف واقع را به دلایلی مطابق با واقع بداند و بر اساس باور خود سخنی را به زبان بیاورد که گمان می کند مطابق با واقع است، دروغگو دانستن وی در مفهوم اخلاقی قابل تردید است. موارد زیادی افراد به دلیل اعتماد به کسان، ساده لوحی و یا اخلال در روشهای تبدیل داده به اطلاعات سخن خلاف واقع بیان می کنند اما آنان را نمی توان دروغگودانست. سر مطلب این است که کذب در مفهوم اخلاقی تحریف حقیقت است و نه بیان خلاف واقع. تحریف در باب تفعلیل نوعی اقدام فرد در وارونه سازی حقیقت است یعنی سعی عامدانه در بیان چیزی که خود آن را خلاف واقع میداند.

.....

در پدیده دروغگویی چند عنصر وجود دارد : فردی می داند (الف ب است) اما نشان می دهد که (الف ب نیست) .

نکته دوم آن است که دروغگویی برخلاف ظاهر واژه محدود به گفتار نیست.

وارونه سازی حقیقت می تواند به روشهای مختلف از جمله گفتار باشد اساساً آدمی حداقل از زبان گفتاری، کالبدی و کرداری برخوردار است . گفتار خلاف واقع تنها بعدی از تحریف حقیقت رانشان می دهد . کسی که خشمگین است اما با حرکات کالبدی خلاف آن را نشان می دهد در واقع وارونه سازی می کند و کسی که نفرت خود را به وسیله رفتارهای احترام آمیز به فرد پنهان می سازد در واقع به تحریف حقیقت می پردازد . توجه به این نکته نشان میدهد که برخلاف تصور رایج دروغگویی امر سهل و ساده ای نیست زیرا به اندک تأمل و مقایسه سه زبان یاد شده می توان پرده از دروغگویی فرد بردارد.

نکته سوم به تبیین رواج دروغگویی در برخی جوامع مربوط است . چرا دروغگویی که خلاف فطرت اخلاق جو است در میان عدهای رواج دارد؟ این مسأله در واقع ریشه در علوم مختلف دارد از طرفی پدیده رواج دروغ پدیده چند عاملی است و لذا تبیینهای متعدد روان شناختی و جامعه شناختی می توان ارایه کرد . یکی از دهها عامل را می توان در ناتوانی افراد در مواجهه با تعارضات اخلاقی (داستان دروغ مصلحت آمیز و راست مفسدت انگیز) دانست. در واقع یکی از روشهای ناکارآمد در حل تعارضات اخلاقی (راست بگویم یا دروغ بگویم) موضعی است که فرد بر سر دو راهه قرار می گیرد و به دلایلی از میان بد و بدتر، بد را انتخاب می کند بدون آنکه به جستجو از راه سوم (نه بد و نه بدتر) بپردازد . به همین دلیل، اگر در سازمانهای مردم نهاد، مهارتهای حل اثربخش تعارضات اخلاقی را نهادینه کنیم می توانیم از رواج دروغگویی به میزان قابل توجهی مانع شویم.

.....

نکته چهارم، عده ای برای دوری از رذیلت دروغ‌گویی به شیوهایی متمسک می شوند که آن را می توان دروغ‌گویی نقابدار نامید و آن استفاده از بیان مبهم و ناقص است. به همین دلیل صراحت و شفاف بودن زبان با صداقت همراه است. هرگونه ابهام‌گویی و عدم آرایه به موقع و کامل اطلاعات در واقع می تواند به عدم صداقت فرد بیانجامد.

۴- احترام اصیل و نامشروط:

یکی از مهمترین ملاکهای اخلاقی در نظام ارزشی اسلام حرمت و کرامت آدمی است. انسان فارغ از هر امر عارضی مانند زبان، نژاد، قومیت و ... از کرامت و احترام برخوردار است. احترام وظیفه اخلاقی ما است که انجام آن در گرو هیچ قید و بندی نیست. احترام کاذب، احترام به شرط چشمداشت در واقع بی احترامی است. قوام فعالیت‌های سمن به نهادینه شدن احترام بین اعضای آن است. البته احترام محدود به تعامل درون سازمانی نیست بلکه تعامل سازمان مردم نهاد با دیگر افراد و سازمانها نیز باید بر احترام استوار گردد. مراد از احترام چیست؟ احترام به معنای حرمت نهادی به ارزش ذاتی آدمی است و آن را نباید با مفاهیمی چون پذیرایی، چاپلوسی، تملق و امور مانند آن اشتباه کرد. احترام پای بندی به رفتاری است که احساس ارزشمندی را به فرد مقابل انتقال دهد و یا خودداری از رفتاری است که احساس ذل، کهنتری و تحقیر را به طرف مقابل انتقال دهد. توهین، خوار داشتن، تمسخر کردن و هر فعالیتی که سبب احساس کهنتری دیگران شود، رذیلت اخلاقی است درآموزه های دینی اسلام نیز توصیه فراوان به اجتناب از تحقیر و توهین به دیگران وجود دارد.

۵- امانت نگری:

.....

مراد از امانت نگری مفهومی عمیق تر و حقیقتی ژرف تر از امانت داری است. امانتداری یک فضیلت رفتاری است که ریشه در بینش متعالی انسان دارد. بینشی که انسان بر اساس آن هر آنچه را در اختیار دارد، امانت می بیند. خود فرد امانت الهی است، دیگران نیز امانتهای الهی اند، محیط زیست طبیعی و حیوانی امانت های الهی هستند. هر آنچه در اختیار من است در واقع یا به رسم ودیعه و یا به طرق دیگری در اختیار من قرار گرفته است. امانتداری درودیه مفهوم محدودی دارد. فرد در امر مورد ودیعه حق تصرف ندارد بلکه آن را باید بدون تصرف حفظ کرده و به صاحب امانت باز پس گرداند. اما تصرف دو گونه است: امانتدارانه و خیانت آمیز. مفهوم امانت در همه اموری که توأم با تصرف در دست فرد قرار می گیرد، مفهوم خاصی دارد. در فعالیتهای سمن امانتداری به همین معنا حاکم است. فرد باید نسبت به اموری که در آنها تصرف میکند باید امانتدارانه رفتار کند.

مراد از امانت داری در این مفهوم حفظ و خودداری از تصرف نیست بلکه تصرف امانت دارانه آن است که تصرف امور بر بهترین وجه انجام پذیرد و از هر گونه افراط و تفریط و تعدی دور باشد.

امانت داری در این مفهوم از سرچشمهای غنی منشاء می گیرد و آن بینش امانت نگری نسب به خود، طبیعت و سایر امور است. این بینش به امانت داری قداست می بخشد زیرا بر اساس آن صاحب امانت خداوند عزوجل است.

۶- حفظ حریم شخصی:

یکی از آفات کار گروهی و فعالیت سازمانی به مخاطره افتادن استقلال فردی و از بین رفتن حریم خصوصی افراد است. حس جستجوگری و کنجکاوی، افراد را به حریم خصوصی دیگران می کشاند. رعایت حریم خصوصی انسانها یک اصل اخلاقی است. در سوره مبارکه حجرات (فلا تجسسوا) نص صریح قرآن

.....

مجیدقرنها پیش از آن است که مغرب زمینیان در تعامل حرفه ای به ضرورت حفظ حریم خصوصی رسیده اند.

حریم خصوصی مراتب مختلف دارد. نخستین مرتبه آن حریم خانوادگی افراد است. کسی اجازه ورود به اسرار خانوادگی انسانها را ندارد. روابط بین فرد و همسرش، روابط بین فرزندان و والدین حریم خانوادگی افرادند. ما مجاز به کسب هرگونه اطلاعاتی در زمینه مسایل خانوادگی افراد نیستیم و در موارد خاص باید تنها در چارچوب مقررات و با اطلاع فرد انجام شود.

دومین مرتبه حریم خصوصی، حریم شخصی خود فرد است. در خانواده، چنین نیست که افراد و اعضاء خانواده مجاز به تجسس در امور یکدیگر باشند. پدر حریم خصوصی دارد که ورود به آن نه برای فرزندان مجاز است و نه برای همسر و برعکس فرزندان حریم خصوصی دارند که باید حفظ شود. کنترل فرزندان به معنای شکستن حریم خصوصی آنان نیست. به همین دلیل باید کنترل فرزندان و نیز کنترل کارکنان به گونه ای باشد که مستلزم ورود به حریم خصوصی آنان نباشد.

۷- رازداری:

غالباً رازداری با حفظ حریم خصوصی و با امانت داری اشتباه میشود. مراد از رازداری آن است که اگر به هر دلیلی به اسرار دست یافتیم نباید آنها را برای دیگران افشا کنیم. دستیابی به اسرار افراد لزوماً از طریق ورود به حریم خصوصی نیست بلکه افراد به طرق مختلف به اسرار دیگران وقوف می یابند. امروزه اطلاعات منشاء قدرت است و حفظ اطلاعات محرمانه و اسرار افراد یک اصل اخلاقی است. افرادی که به غیبت می پردازند غالباً راز مردم را افشا میکنند. در آموزه های دینی به رازداری و نهفتن اسرار به ویژه اسرار خویش تأکید فراوان شده است. رازداری دارای دو مرتبه است: حفظ اسرار افراد به عنوان اشخاص حقیقی و حفظ اسرار سازمان به عنوان اشخاص حقوقی.

.....

همانگونه که نباید اسرار اشخاص را افشا کرد، از افشای اسرار سازمانی نیز باید خودداری کرد. این اصل اخلاقی نامشروط نیست بلکه در شرایطی که رازداری موجب خسارت جبران ناپذیر مانند از بین رفتن امنیت ملی، به مخاطره افتادن صلح و بهداشت شود، افشای اسرار یک وظیفه اخلاقی می شود اما این وظیفه را باید بادغدغه اخلاقی انجام داد.

دغدغه اخلاقی سبب می شود فرد اولاً از مخاطره آمیز بودن اسرار افراد یا سازمانها مطمئن باشد و صرفاً به گمان و ظن اکتفا نکند.

۸- پاسخگویی و نقدپذیری:

انسانها نسبت به تصمیم ها و اقدامهای خود دوگونه تلقی دارند. کسانی با تکبر از آنچه انجام می دهند به نحو نامشروط راضیند و هرگز رفتار خود را قابل چون و چرا نمی دانند و درقبال عملکرد خویش پاسخگو نیستند. تلقی آنان چنین است: چون من انجام دادم پس خوب است.

تلقی دوم که بر نگرش و منش اخلاقی استوار است، مسئولیت پذیری در قبال تصمیم و رفتار است. آنان افراد را محق میدانند که از دلیل رفتارشان بپرسند. بر اساس این نگرش، آنان نقد و پرسش را حق دیگران می دانند و نقدپذیری و پاسخگویی را وظیفه اخلاقی خود تلقی میکنند.

نگرش اخلاقی این است که ما نسبت به رفتارهایمان باید واکنش هیجانی نشان دهیم بلکه باید ادله تصمیم و رفتار خود را در ترازوی داوری همگانی قرار دهیم. قوام کار گروهی و فعالیت سازمانی به ویژه در سازمانهای مردم نهاد بر پاسخگویی افراد و پاسخگویی سازمان است. مطبوعات حق انتقاد و استیضاح دارند و سازمان وظیفه پاسخ دادن به آنها را دارد. نقدگریزی قوام سازمان را فرومی ریزد. سازمان برای نقدپذیری خود باید نظام جامع پیشنهادات و انتقادات را تدوین کند و با اقبال به نقد دیگران آنها را تحلیل و به نحو منطقی پاسخ دهد.

.....

۹- عفو و گذشت:

بروز اختلاف در کار گروهی امر طبیعی است. همچنین طبیعی است که افراد در کار گروهی و فعالیت سازمانی از یکدیگر رنجش خاطر پیدا کنند. کسی حقی را پایمال کند و بر دیگری اجحاف نماید. مواجهه با خطای دیگران می تواند با واکنش هیجانی، مقابله به مثل، عملیات تلافی جویانه و انتقام باشد. چنین واکنشی اساس فعالیت گروهی را فرو می ریزد و تعامل سازنده را به دشمنی مخرب تبدیل میکند. مواجهه اخلاقی با خطای دیگران عفو و گذشت است. نادیده گرفتن خطای دیگران از نگرش اخلاقی ناشی می شود. انسان اخلاقی در فعالیت گروهی اینکه افراد خطا کنند به رسمیت می شناسد. عمد در خطا، استمرار در خطا با اصل خطاکاری متفاوت است. عفو و گذشت، فرد را از واکنشهای هیجانی و تلافی جویانه باز می دارد و این سبب پیشگیری از وقوع خطا میشود. در منابع دینی بر اهمیت عفو تأکید فراوان شده است. قرآن به اینکه خداوند عفوکننده است اشاره می کند و بخشودن را نزدیک به تقوی تلقی می نماید و مردم را به عفو دعوت می کند. از امیرمؤمنان علی(ع) نقل شده است که عفو بهتر از احسان است. بخشودن از دینداری است. اجر دو فضیلت فراتر از سنجش است: عفو و عدل. عفو و گذشت سبب پیشگیری کینه می شود و ضامن اصلاح رفتار دیگران میگردد. امروزه در جامعه معاصر به ویژه در فعالیتهای گروهی و سازمانی بیش از هر امر دیگر به این اصل اخلاقی نیاز مندیم. بنیان سازمان مردم نهاد بر عفو و گذشت و بخشودن استوار است.

۱۰- وفاداری سازمانی:

عضویت در سمن مسئولیتهای فراوانی را به میان می آورد. یکی از مهمترین مسئولیتهای وفاداری و تعهد سازمانی است. وفاداری سازمانی را به دو صورت تعریف کرده اند: اجتناب از هرگونه اقدامی که موجب ضرر

.....

به سازمان می شود، اعم از ضرر مادی یا معنوی. این تعریف حداقل گرایانه است. تعریف دیگری نیز ارائه شده است که فراتر از دوری از ضرر رساندن است: دغدغه حفظ منافع سازمان و توسعه آن. افراد یا به دلیل رضایت شغلی تعهد سازمانی می یابند یا به دلیل رابطه عاطفی با سازمان وفادار می گردند و یا به دلیل برخاسته از مسئولیت پذیری اخلاقی افراد در قبال منافع سازمان است. تعهد سازمانی با تلقی فرد از سازمان نسبت معناداری دارد. اینکه سازمان را امر وحشتناکی می دانیم که باید از آن دوری کرد و حداقل ارتباط را با آن داشت یا سازمان خرسی است که کندن یک مو هم از آن غنیمت است و یا گاوی است که باید آن را دوشید.

تلقی فرد اخلاقی از سازمان، خانواده ای است که در آن و با آن زندگی می کند و لذا ترجیح منافع سازمانی بر مصالح شخصی اصل اخلاقی تلقی می شود مامی رویم اما سازمان با نقش اجتماعی خود می ماند. حمیت و غیرت سازمانی برخاسته از چنین نگرشی است.

۱۱- منافع ملی:

مهمترین مسئولیت اخلاقی سمن حفظ و توسعه منافع ملی و مصالح اجتماعی است. وفاداری سازمانی نیز در راستای دستیابی به منافع ملی ارزش می یابد. سازمانهای مردم نهاد در قبال مصالح اجتماعی و توسعه جامعه مسئولند. این مسئولیت پذیری ابعاد فراوان اخلاق در همه نهادهای اجتماعی به ویژه ترویج اخلاق در سازمانها مصداق بارز مسئولیت پذیری سمن در قبال جامعه است.

منافع ملی ابعاد فراوان دارد: میراث فرهنگی، تاریخی، منابع طبیعی، منابع انسانی، ثروت ملی، توسعه اجتماعی و مزیت راهبردی در تعامل جهانی نمونه هایی از این ابعاد اند. سمن حافظ و مروج منافع ملی است.