

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

سرشناسه	: فرامرز قراملکی، احد، ۱۳۴۰ -
عنوان و نام پدیدآور	: اخلاق در سازمانهای مردم نهاد/ احد فرامرز قراملکی
مشخصات نشر	: تهران: ریاست جمهوری، مرکز امور زنان و خانواده، ۱۳۸۸.
مشخصات ظاهری	: ۱۱۶ ص.
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۵۲۰۱-۱۸-۵
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
یادداشت: کتابنامه	: ص. [۱۱۲] - ۱۱۶.
موضوع	: سازمان های بین المللی غیردولتی
موضوع	: اخلاق حرفه ای
موضوع	: کارمندان - اخلاق حرفه ای
شناسه افزوده	: ایران. ریاست جمهوری. مرکز امور زنان و خانواده.
رده بندی کنگره	: ۳۱۳۸۸ الف ۴ ف / HD ۲۷۶۹/۱۵
رده بندی دیویی	: ۳۳۸۷۴
شماره کتابشناسی ملی	: ۱۷۵۴۶۱۲



عنوان: اخلاق در سازمانهای مردم نهاد
نویسنده: دکتر احد فرامرز قراملکی - زینب سالاری
په اهتمام: مؤسسه فرهنگی، هنری ندای بشری
ویراستار: مرضیه سکندری
لیتوگرافی، چاپ - صحافی: راوی
طراح جلد: مجید زارع
شمارگان: ۳۰۰۰
قیمت: ۲۱۰۰ تومان
نوبت چاپ: اول - بهار ۱۳۸۸
شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۵۲۰۱-۱۸-۵
ناشر: مرکز امور زنان و خانواده نهاد ریاست جمهوری
شماره تلفن: ۳-۶۴۴۵۳۱۶۲
دورنگار: ۶۶۴۰۳۰۳۸

سایت: www.women.gov.ir - www.women.org.ir

نشانی ناشر: خیابان انقلاب - بین خیابان ابوریحان و خیابان دانشگاه - خیابان شهید لبافی نژاد شماره ۱۶۴

کلیه حقوق اعم از چاپ، تکثیر و نسخه برداری ترجمه و اقتباس برای ناشر محفوظ است.

اخلاق در سازمانهای مردم نهاد

احد فرامرز قراملکی

استاد دانشگاه تهران

فهرست اجمالی

فهرست تفصیلی.....	۷
فهرست جداول و نمودارها.....	۱۰
پیشگفتار.....	أ
مقدمه.....	۱۱
فصل اول: سازمان مردم‌نهاد (NGO) چیست؟.....	۱۳
فصل دوم: سازمانهای مردم‌نهاد: گونه‌ها و فعالیتها.....	۳۷
فصل سوم: پیشینه تاریخی سازمانهای مردم‌نهاد.....	۵۱
فصل چهارم: مسئولیتهای اخلاقی در سازمانهای مردم‌نهاد.....	۷۱
فصل پنجم: ارزشهای اخلاقی در فعالیت سازمانهای مردم‌نهاد.....	۸۷
نمایه.....	۱۰۹
منابع.....	۱۱۳

فهرست تفصیلی

پیشگفتار.....	أ
مقدمه	۱۱
فصل اول: سازمان مردم‌نهاد (NGO) چیست؟.....	۱۳
طرح مسأله.....	۱۳
تعریف سازمان مردم‌نهاد.....	۱۵
یک، گروه اجتماعی.....	۱۵
دو، سازمان.....	۱۷
سه، هویت غیردولتی.....	۲۱
چهار، حیثیت تعاون.....	۲۳
پنج، جهت‌گیری غیر انتفاعی.....	۲۳
تأمین بودجه.....	۲۷
حرفه‌ای بودن فعالیت سمن.....	۲۹
نتیجه.....	۳۴
جوانه‌های اندیشه.....	۳۵
فصل دوم: سازمانهای مردم‌نهاد: گونه‌ها و فعالیتها.....	۳۷
طرح مسأله.....	۳۷

۳۸.....	انواع سازمانهای مردم‌نهاد.....
۳۸.....	گزارش طبقه‌بندیها.....
۴۳.....	طبقه‌بندی برحسب جهت‌گیری سازمانی.....
۴۳.....	یک، سازمانهای دفاع از حقوق انسانها.....
۴۳.....	دو، سازمانهای حمایت از محیط‌زیست.....
۴۴.....	سه، سازمانهای امدادگر.....
۴۴.....	چهار، سازمانهای صنفی.....
۴۵.....	پنج، سازمانهای هدایتی.....
۴۷.....	نتیجه.....
۴۹.....	جوانه‌های اندیشه.....

۵۱.....	فصل سوم: پیشینه تاریخی سازمانهای مردم‌نهاد.....
۵۱.....	طرح مسأله.....
۵۲.....	پیشینه و بستر پیدایش سازمان مردم‌نهاد.....
۵۸.....	سمن در ایران.....
۶۶.....	سمن در معرض ارزشهای مختلف.....
۶۸.....	نتیجه.....
۷۰.....	جوانه‌های اندیشه.....

۷۱.....	فصل چهارم: مسئولیتهای اخلاقی در سازمانهای مردم‌نهاد.....
۷۱.....	طرح مسأله.....
۷۳.....	تمایز ملاکهای اخلاقی و هنجارهای سازمانی.....
۷۵.....	اخلاق حداقلی و اخلاق حداکثری.....

۷۸.....	سازمان مردم‌نهاد و اخلاق حداکثری.....
۸۰.....	اخلاقی‌سازی سمن.....
۸۳.....	نتیجه.....
۸۴.....	جوانه‌های اندیشه.....
فصل پنجم: ارزشهای اخلاقی در فعالیت سازمانهای مردم‌نهاد. ۸۷	
۸۵.....	طرح مسأله.....
۸۷.....	۱) اصل استقلال و بی‌طرفی.....
۸۸.....	۲) واکنش هوشمندانه و مسئولیت‌پذیر.....
۹۰.....	۳) مواجهه صادقانه.....
۹۴.....	۴) احترام اصیل و نامشروط.....
۹۵.....	۵) امانت‌نگری.....
۹۷.....	۶) حفظ حریم شخصی.....
۹۸.....	۷) رازداری.....
۱۰۰.....	۸) پاسخگویی و نقدپذیری.....
۱۰۱.....	۹) عفو و گذشت.....
۱۰۳.....	۱۰) وفاداری سازمانی.....
۱۰۴.....	۱۱) منافع ملی.....
۱۰۶.....	نتیجه.....
۱۰۷.....	جوانه‌های اندیشه.....
۱۰۹.....	نمایه.....
۱۱۳.....	منابع.....

فهرست جداول و نمودارها

- نمودار (۱-۱): مدل H.Leavitt..... ۱۹
- نمودار (۱-۲): محیط و عوامل مرتبط با بنگاه (Stoner-Freeman) ... ۲۰
- نمودار (۱-۳): مؤلفه‌های پنجگانه سازمانهای مردم‌نهاد..... ۲۷
- جدول (۲-۱): انواع طبقه‌بندی سازمانهای مردم‌نهاد..... ۴۶
- نمودار (۵-۱): ارتباط ملاک غایی، معیار عملیاتی و ملاکهای
عینی در اخلاق..... ۸۶

پیشگفتار

سازمان‌های مردم‌نهاد در کشورهای مختلف با توجه به فرهنگ موجود در آن کشور، برای انجام امور داوطلبانه با گرایش‌های فرهنگی، خیریه‌ای، محیط‌زیست، بشردوستانه و ... در چارچوب قوانین کشورها فعالیت می‌کنند.

این سازمان‌ها معمولاً با همت افرادی پدید می‌آیند که تلاش بی‌قید و شرط و خالصانه و بدون چشم‌داشت را سرلوحه عمل خویش قرار داده و هرچند معمولاً بدون حمایت دولت‌ها در جامعه شکل می‌گیرند اما دارای تعاملات و ارتباطات دو جانبه با دولت‌ها می‌باشند و معمولاً در راه اهداف آرمانی و مقدس گام بر می‌دارند. سازمان‌های مردم‌نهاد یک پدیده اجتماعی محسوب می‌شوند، و به نوعی بستر تأثیرگذاری آحاد جامعه را طی جریان‌ها و فرایندهای تخصصی فراهم می‌نمایند، لذا می‌توان 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 مولفه‌هایی چون اعتماد، وفاق، هم‌سویی، صداقت و گذشت ممکن است و از آن جا که فعالین این سازمانها در جریان انواع مهارت‌ها، دانش‌ها و تجارب رشد می‌یابند، به میزان و عمق ارتباطات اجتماعی میان افراد و گروه‌های مختلف فعال در آنها به سرمایه‌های اجتماعی جامعه افزوده می‌گردد.

در نظام جمهوری اسلامی ایران، سازمان‌های مردم‌نهاد بویژه آنها که مرتبط با حوزه زنان و خانواده فعالیت می‌کنند بستر و فرصتی برای توسعه و ترویج فرهنگ دینی در جامعه تلقی شده و باید در جهت ارزشهایی همچون تعاون، ایثار همکاری‌های خیرخواهانه با بهره‌گیری از آموزه‌های دینی تلاش نمایند. و با اتکا به توانمندی‌ها و ظرفیت‌های خود با حمایت دولت، خلاءهای موجود در جامعه را شناسایی و برای رفع آن بکوشند.

بر این اساس مرکز امور زنان و خانواده به توان افزایی و ارتقاء ظرفیت‌ها، مهارت‌های سازمانی و قابلیت‌های سازمانهای مردم‌نهاد در جهت تقویت کارکردهای مؤثر آنها، به منظور پرداختن به مسائل و رفع مشکلات امور زنان و خانواده می‌پردازد. هدایت این سازمان‌ها به سوی فعالیت‌های هدفمند و تأثیرگذار، اراده و عزمی ملی را می‌طلبد تا فعالیت‌های آنها را برخواست‌ها، نیازها، ضرورتها

و معیارهای جامعه اسلامی منطبق نماید. مرکز امور زنان و خانواده در دولت نهم در راستای ایجاد سامانه‌ای منسجم جهت ارائه خدمات خیرخواهانه و ارتقای توانایی‌های اجتماعی به زنان جامعه از طرح‌ها و برنامه‌های اینارگرایانه این سازمانها به صورت‌های مختلف مادی و معنوی در قالب فعالیت‌های آموزشی فرهنگی، حرفه آموزی و اشتغال‌زایی، مشاوره‌ای، خیریه‌ای، توانمندسازی و ... حمایت نموده است.

به منظور اصلاح و هدایت و ارتقاء کیفی این‌گونه سازمان‌ها، وجود ضابطه‌های اخلاقی بسیار ضروری است؛ شاخص‌های اخلاقی، ارزشها و ملاک‌ها و فضایل انسانی و رفتاری در فعالان این قبیل سازمان‌ها از اولویت‌های مرکز امور زنان و خانواده محسوب می‌گردد.

مجموعه حاضر به عنوان نخستین نوشتار در «ارزشها و مسئولیت‌های اخلاقی سازمان‌های مردم‌نهاد» و در چارچوب برنامه جامع توسعه و ارتقاء توانایی‌های سازمان‌های مردم‌نهاد امور زنان و خانواده در برنامه چهارم توسعه و در جهت ایفای نقش مؤثر آنها در فرایند سازندگی کشور و تحکیم بنیان خانواده تهیه و تنظیم شده است.

امید آنکه با استعانت از خداوند متعال و همکاری مؤثر سازمانهای مردم‌نهاد زنان و خانواده بتواند در توانمندسازی سمن‌های مرتبط در جهت تحکیم بنیان خانواده، عدالت گستری و رشد و تعالی جامعه و خدمت به بندگان خدا گام‌های اساسی برداشت.

زهرة طیب‌زاده نوری

مشاور رئیس جمهور و رئیس مرکز امور زنان و خانواده

مقدمه

سازمانهای مردم‌نهاد از مهمترین سرمایه‌های اجتماعی و از مؤثرترین ره‌آوردهای تمدن بشری است. حفظ و تعالی چنین سازمانهایی آسان‌تر از دستیابی به آنها نیست. به همین دلیل در برخی جوامع این فرصت به تهدید تبدیل می‌شود و به جای آنکه در توسعه و تعالی جامعه مؤثر افتد مانع رشد آن می‌شود. در باب سازمانهای مردم‌نهاد مطالعات فراوانی شده است. تحلیل‌های جامعه‌شناختی مباحث مدیریتی معطوف به مسایلی چون تعهد سازمانی، کارآیی، اثربخشی، سرآمدی، کارآفرینی سازمانی^۱ و دیگر رهیافتها به سازمان مردم‌نهاد بخشی از پژوهشهای معاصر است. یکی از رهیافتها تا حدودی فراموش شده روی‌کرد اخلاقی به این سازمانها است.

۱. مقیمی، سید محمد، طراحی و تبیین مدل کارآفرینی سازمانی برای سازمانهای غیردولتی / ایران، پایان‌نامه دکتری دانشگاه تهران، ۱۳۸۱.

از آنجا که اخلاق سازمانی هم در سرآمدی و ارتقاء سازمانهای مردم‌نهاد نقش دارد و هم در نقش اصلاح اجتماعی و هدایتی آنها مؤثر است، بحث از مسئولیتهای اخلاقی، ارزشها و ملاکها و فضایل رفتاری در این سازمانها اهمیت فراوان دارد. تحقیق حاضر نخستین نوشتار در ارزشها و مسئولیتهای اخلاقی سازمانهای مردم‌نهاد است که نه صرفاً بر اساس رهیافت منابع انسانی بلکه در پرتو روی آورد مدیریت استراتژیک ارایه می‌شود. در این نوشتار ابتدا به تعریف سازمان مردم‌نهاد و بیان عناصر درون‌ساخت آن می‌پردازیم (فصل اول) آنگاه گونه‌های مختلف چنین سازمانهایی و حوزه‌ها و فعالیت و پیشینه تاریخی آنها مورد بحث قرار می‌گیرد (فصل دوم و سوم). در فصلهای دیگر ابعاد مختلف اخلاق سازمانی، ملاکها و ارزشهای اخلاقی در سازمانهای مردم‌نهاد بررسی می‌شود. از مدیران مؤسسه ندای بشری که این تحقیق به توصیه آنان انجام پذیرفت سپاسگزارم. در تدوین این نوشتار از همکاری مستمر سرکار خانم زینب سالاری بهره‌مند بوده‌ام.

یاد خدا بزرگترین سرمایه ما

دانشگاه تهران

احد فرامرز قراملکی

فصل اول

سازمان مردم‌نهاد (NGO) چیست؟

طرح مسأله

امروزه با اصطلاح NGO فراوان مواجه می‌شویم و جایگاه رفیع و تأثیر ژرف آن را در روابط ملی و بین‌المللی مشاهده می‌کنیم. NGO مخفف اصطلاح انگلیسی non-governmental organization به معنی سازمان غیر دولتی است. در زبان فارسی واژه «سازمان مردم‌نهاد» با اختصار «سمن» برای ترجمه این واژه انتخاب شده است. در تمام این نوشتار واژه سمن را به معنای سازمانهای مردم‌نهاد به کار می‌بریم. هر گونه داوری در خصوص سازمان مردم‌نهاد و نقش اجتماعی آن در گرو تعریف آن است.

مراد از تعریف در اینجا بیان واضح و متمایز مفهوم سازمان مردم‌نهاد است به گونه‌ای که بر اساس این تعریف بتوان اولاً ابهامهای ناشی از کاربرد ناروای این اصطلاح را زدود و ثانیاً هویت آن را متمایز از سایر امور بازشناخت و در گام سوم معیارها و هنجارهای مربوط به آن را به نحو فراگیر بیان کرد. ما برحسب تصویری که از امور داریم فعالیت خود را تنظیم می‌کنیم. تصور ما از هر امری نقش مؤثری در ارتباط ما با آن امر دارد. برحسب تعریفی که از سازمان مردم‌نهاد داریم با آن مواجهه می‌کنیم. به همین دلیل قبل از هر بحثی باید تصور خودمان را از چیستی سازمان مردم‌نهاد مورد نقادی قرار دهیم.^۱

تعریف امور روشهای مختلف دارد. یکی از روشها تحلیل مفهومی است. در این روش به جستجو از مفاهیم درونی آن امر می‌پردازیم. به عنوان مثال وقتی به تعریف قاطعیت می‌پردازیم، از خود می‌پرسیم چه عناصری قاطعیت را شکل می‌دهند. صراحت، صداقت و احترام متقابل، سرّ مفهوم سازنده قاطعیت است. بر این

۱. درباره اهمیت تصور کامل و رسا از امور در مواجهه ما با آنها مراجعه کنید به: فرامرز قراملکی، احد، اصول و فنون پژوهش در گستره دین پژوهی، قم، مدیریت حوزه علمیه چاپ دوم، ۱۳۸۶، ص ۳۱.

اساس می‌پرسیم مفهوم سازمان مردم‌نهاد از چه مفاهیمی حاصل می‌آید. عناصر سازنده آن (= مقومات مفهومی) کدام است؟ چه عناصری اگر به میان آیند، تصور کاملی از سمن را پیدا می‌کنیم؟

تعریف سازمان مردم‌نهاد

چیستی سازمان مردم‌نهاد را از طریق تحلیل عناصر درون‌ساخت مؤلفه‌های آن می‌توان به دست آورد. سازمان مردم‌نهاد از مؤلفه‌های زیر حاصل آمده است:

یک، گروه اجتماعی. مهمترین مقوم سازمانهای مردم‌نهاد هویت اجتماعی آنها است. چنین سازمانهایی لزوماً ساختار یک گروه اجتماعی را دارا هستند. اگرچه در آغاز ممکن است سمن به وسیله یک فرد ابداع گردد اما حتی تأسیس آن ماهیت جمعی دارد. مراد از اینکه سازمانهای مردم‌نهاد، بخش مهمی از جامعه مدنی‌اند با توجه به همین هویت جمعی آنها است. از آنجا که توجه به این امر نقش اساسی در فهم مسئولیتهای اخلاقی و ارزشها و ملاکهای اخلاقی دارد و گرایش و عملکرد اخلاقی گروه اجتماعی بسی پیچیده‌تر از عملکرد اخلاقی فرد است به توضیح و تشریح بیشتر و دقیقتر مفهوم

گروه اجتماعی و نیز جامعه مدنی می‌پردازیم.^۱ مراد از گروه اجتماعی مجموعه‌هایی از افراد است که به شیوه‌های منظم با یکدیگر کنش متقابل دارند. گروه‌ها ممکن است از مؤسسات بسیار کوچک تا سازمان‌های بزرگ یا جوامع را در برگیرند. صرف‌نظر از اندازه گروه، یک ویژگی تعیین‌کننده آن آگاهی اعضای گروه از هویت مشترک است. بیشتر زندگی ما در روابط گروهی می‌گذرد بطوری‌که در جوامع امروزی اکثر مردم به انواع گروه‌های مختلف تعلق دارند.^۲ از آنجا که داشتن روابط و تأثیر و تأثرات متقابل و آگاهی از یک هویت جمعی از مؤلفه‌های اصلی گروه‌های اجتماعی است لذا این گروه‌ها فراتر از هر نوع تجمع یا گروه‌بندی‌های اجتماعی و جمعی متداول از جمله گروه‌بندی‌های آماری هستند.^۳ اما جامعه مدنی از جمله مفاهیمی است که اخیراً بسیار مورد توجه و بحث قرار گرفته است و اختلاف‌نظرهای متعددی در باب آن وجود دارد اما تمام این دیدگاه‌ها اتفاق دارند بر اینکه این بخش از جامعه به حوزه فعالیت‌های عمومی

1. Niebur Reinhold, *Moral Man and Immoral Society*, New York, 1932.

۲. گیدنز، آنتونی، جامعه‌شناسی، تهران، نی، ۱۳۸۳، ص ۷۹۰.

3. Scott, John & Marshal, *Gordon Oxford Dictionary Of Sociology*, Oxford University Press 2005, p257.

تعلق دارد نه خصوصی یا شخصی و در چهارچوب قوانین موجود عمل می‌کند. مقصود از آن بیشتر مشارکت‌های داوطلبانه در امور عمومی از جمله ارتباطات جمعی، اصناف حرفه‌ای و اتحادیه‌ها می‌باشد.^۱ جامعه مدنی بخش میانی جامعه و رابط بخش خصوصی و دولت می‌باشد و نحوه فهم و تفسیر و آشنایی با ظرفیت‌های مثبت و منفی آن، تأثیر بسزایی در عملکردهای جمعی داوطلبانه از جمله سمن دارد که در ادامه به تشریح بیشتر آن خواهیم پرداخت.

دو، سازمان. تلاش جمعی هدفمند با تقسیم کار و مسئولیت مهمترین مؤلفه سازمان مردم‌نهاد است. بنابراین قوام سمن بر بیش از شخصیت حقیقی حاصل می‌آید. در اینجا مراد از سازمان، مفهوم رایج در دانش مدیریت است: امری دارای شخصیت حقوقی با آرمان، اهداف، اساسنامه، ساختار، شرح وظایف و منابع انسانی. بنابراین فعالیت سمن عمدتاً در قالب سازمان انجام می‌شود. مفهوم سازمان در تعریف سمن به منزلهٔ جنس یا مقوم فراگیر است و با قیدهای دیگر به تمایز آن از سایر سازمانها (سازمانهای دولتی و خصوصی) بیان می‌شود.

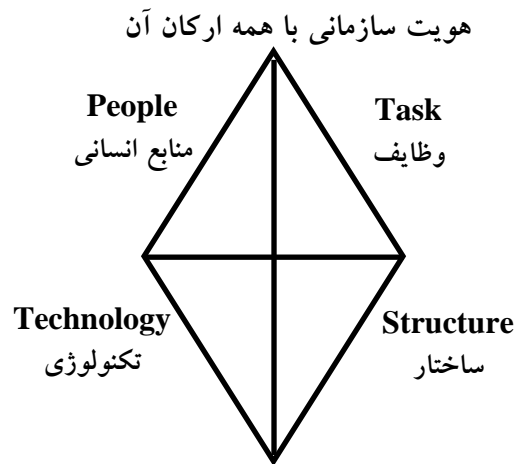
سمن، سازمانی با شخصیت حقوقی مستقل است که بنابر شرایط و مقتضیات و نیازهای خود دارای قانونمندی و اساسنامه مدون است و نیز در چارچوب قوانین موضوعه کشور و مفاد آیین‌نامه‌های اجرایی آن فعالیت می‌نماید.^۱ با این حال سمن برخلاف دولتها مشمول قوانین بین‌المللی نیستند البته به استثنای جمعیت صلیب سرخ که مشمول کنوانسیون ژنو می‌باشد. شورای اروپا در استراسبورگ پیش‌نویس کنوانسیون اروپا در مورد به رسمیت دانستن شخصیت حقوقی سازمان غیردولتی بین‌المللی را در سال ۱۹۸۶ تهیه نمود که پایه حقوقی برای حضور و فعالیت سمن‌ها در اروپا محسوب می‌شد. همچنین بند یازده کنوانسیون حقوق بشر اروپا مبنی بر حقوق آزادی در همکاری و ارتباطات اصل اساسی و بنیادی برای سمن‌ها به حساب می‌آید.^۲

در هر سازمان دو تحلیل را باید مورد لحاظ قرار داد: تحلیل ارکان سازمان و تحلیل محیطی آن. اخلاقی‌سازی سمن بدون این دو تحلیل قابل تحقق نیست. هر سازمانی ارکانی دارد. منابع انسانی، شرح وظایف، فن‌آوری و ساختار سازمانی برحسب مدل لیویت ارکان

۱. نقش و جایگاه سازمانهای غیر دولتی در عرصه فعالیتهای ملی و بین‌المللی، مجموعه مقالات، دفتر مطالعات و تحقیقات سیاسی وزارت کشور، ۱۳۸۰، ص ۲۲۹.

2. Non governmental organization, wikipedia, the free encyclopedia.

اساسی سازمان است.



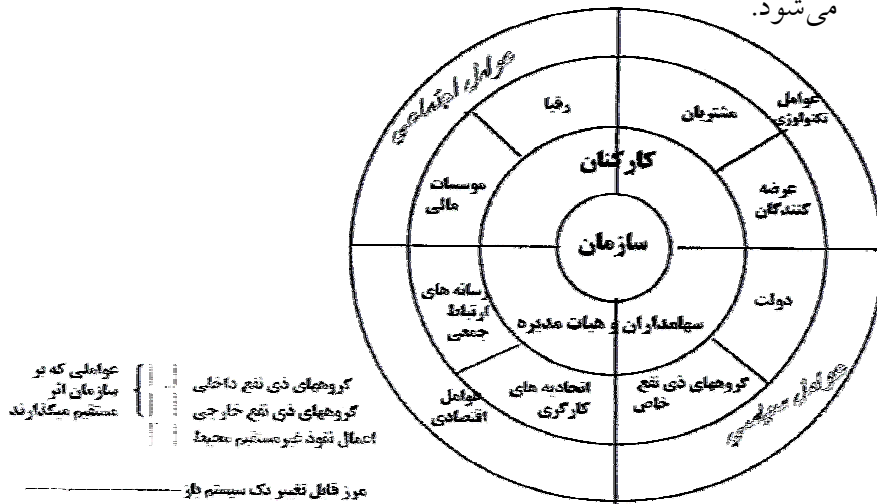
نمودار (۱-۱): مدل H.Leavitt

پس توجه به هویت سازمانی سمن این ارکان را به میان می‌آورد و مراد از اخلاقی بودن سمن صرفاً اخلاق‌ورزی منابع انسانی نیست بلکه سایر ارکان نیز باید اخلاقی باشند.

تحلیل دوم در سازمان، شناخت تحلیلی محیط است زیرا اخلاقی بودن به معنای مسئولیت‌پذیری سازمان در قبال همه عناصر محیط است.

هر سازمانی را دو محیط است. محیط درونی که شامل منابع انسانی مدیران، سهامداران و مؤسسان می‌شود و محیط دوم، محیط

بیرونی است. و مراد از آن هر عنصری است که به نحوی بر سازمان مؤثر و یا از آن متأثر است. محیط بیرون شامل عناصر فراوان مانند مصرف‌کنندگان، تأمین‌کنندگان، رقبا، دولت، رسانه‌های گروهی و ... می‌شود.



نمودار (۱-۲): محیط و عوامل مرتبط با بنگاه مدل (Stoner-Freeman)

تأمل در هویت سازمانی سمن در شناخت معیارهای اخلاقی آن اهمیت فراوان دارد. زیرا سازمانهای مردم‌نهاد از آن جهت که سازمان‌اند و به عنوان شخصیت حقوقی مؤثر در جامعه از مسئولیتهای اجتماعی^۱ برخوردارند^۱ و لذا برای ایفای این مسئولیت

1. Social responsibility

باید واجد معیارهای اخلاقی خاصی باشند. سازمانهای مردم‌نهاد به دلیل اینکه به منزله سازمان از شخصیت حقوقی برخوردارند با عوامل مختلفی در تأثیر و تأثرند و لذا مانند هر سازمان دیگر دارای دو محیط درونی و محیط بیرونی‌اند. توجه به این امر در مسأله مهندسی ارزشها در چنین سازمانهایی اهمیت فراوان دارد. آیا تعامل سازمان مردم‌نهاد با محیط درونی و بیرونی تابع اصول، هنجارها و ارزشهای معینی است؟ سؤالی که در فصل چهارم به پاسخ آن خواهیم پرداخت.

سه، هویت غیر دولتی. مشخصه اصلی این سازمانها در غیر دولتی بودن است. مفهوم غیر دولتی بودن می‌تواند معانی متعددی داشته باشد، ولی بطور عام به این معنی است که این سازمانها بخشی از دولت یا زیرمجموعه‌ای از ساختار و سازمانهای دولتی محسوب نمی‌شوند و می‌بایست از هر گونه دخالت و کنترل مستقیم دولت دور باشند.^۲ اگرچه سمن می‌تواند با دولت خود در سطح ملی و دولتهای دیگر در سطح بین‌المللی مرادوت فعال و

۲. فرامرز قراملکی، احد، سازمانهای اخلاقی در کسب و کار، تهران، مجنون، ۱۳۸۷، چاپ سوم، ص ۲۰۹.

2. Non governmental organization, wikipedia, the free encyclopedia.

تعامل دوسویه ایجاد کند و حتی در مواردی از دولت کمک‌های مالی دریافت کنند. حمایت دولت از سمن وظیفه اخلاقی دولت است. با اینحال نحوه ارتباط این‌گونه سازمانها با دولت از رابطه سازمانهای دولتی با آن متفاوت است.

ممکن است سازمانی با ساختار مردم‌نهاد، در مواردی در جهت تکمیل و ارتقای سیاستهای دولت فعالیت می‌کند تا جایی که گاهی این‌گونه سازمانها¹ GONGO به معنی NGOهای سازمان یافته توسط دولتها نامیده می‌شوند.² و در عین اینکه زیرمجموعه‌ای از ساختار دولتی نیستند ولی تحت نظارت دولت قرار می‌گیرند و در تدوین برنامه و سیاستگذاری از استقلال تام برخوردار نیستند. این‌گونه از سازمانها را به معنای دقیق کلمه نمی‌توان سازمان مردم‌نهاد نامید. تعبیر دقیق مردم‌نهاد این‌گونه سازمانها را به دلیل اینکه به وسیله دولت تأسیس و حمایت می‌شوند از تعریف سازمانهای مردم‌نهاد بیرون می‌کند.

1. governmental organized NGO.

2. What is a Non Governmental organization? Peter Willets, city university ,London. Article on NGO for UNESCO encyclopedia.

سازمانهای مردم‌نهاد، گاهی نیز موضعی انتقادی در برابر سیاستهای دولت گرفته و خود بسته به اهدافشان سیاستها و راه‌کارهایی را تعریف و تعقیب می‌نمایند.

چهار، حیثیت تعاون. مهمترین حیثیت سمن به اصل همکاری، یادگیری و مشارکت در آن مربوط است. رابطه حاکم بر مناسبات درونی سازمان مردم‌نهاد، یاری یکدیگر در تحقق آرمان واحد است. در بیان مؤلفه دیگر تعریف سمن به این آرمان اشاره خواهد شد. مشارکت مهمترین قوام سمن است که اساساً پیدایش و ماندگاری آن را رقم می‌زند. مشارکت در سمن از گونه مشارکت مدنی است.^۱ البته مراد از حیثیت تعاون در سمن این نیست که سمن را متعلق به بخش تعاون به عنوان یکی از بخشهای سه‌گانه نظام اقتصادی ایران [بر مبنای اصل ۴۴ قانون اساسی جمهوری اسلامی] دانست. تفاوت حیثیت تعاونی سمن با شرکتها و بنگاههای تعاونی به معنای رسمی کلمه را در مؤلفه پنجم سازمان بیان می‌کنیم.

پنج، جهت‌گیری غیر انتفاعی. مفهوم غیر دولتی بودن ممکن

۱. تفصیل سخن در باب مشارکت مدنی را مراجعه کنید به: پانام، رابرت، «جامعه برخوردار، سرمایه اجتماعی و زندگی عمومی»، ترجمه افشین خاکباز و حسن پویان، تهران، ۱۳۸۴.

است این توهم را پیش آورد که چنین سازمانهایی هویتاً به بخش خصوصی تعلق دارند. چهارمین مقوم سازمانهای مردم نهاد تمایز آنها از بخش خصوصی است. سازمانهای خصوصی غالباً به کسب و کار متعلق اند و برخی از آنها فراتر از کسب و کار معطوف به سودآوری، به حرفه در مفهوم دقیق کلمه می پردازند مانند سازمانهای بهداشتی و درمانی در بخش خصوصی. اما سازمانهای مردم نهاد غالباً اهداف کسب و کارانه و یا حتی حرفه‌ای را دنبال نمی کنند. به همین دلیل تعبیر «سازمان مردم نهاد» دقیقتر از «سازمان غیردولتی» است.

امروزه واژه غیر انتفاعی از جمله واژه‌هایی است که مورد ستم واقع شده‌اند و مفهوم ژرف خود را از دست داده‌اند. جهت‌گیری غیر انتفاعی مقوم مهمی در هویت سازمانی مردم نهاد است. این سازمانها به جای جهت‌گیری کسب و کار و سودگرایی به مبارزه با فساد اخلاقی در جامعه به ویژه در حرفه‌ها و یا تلاش در راه توسعه اجتماعی و ارتقاء سطح رفاه، بهداشت، امنیت روانی جامعه و یا سیاره می پردازند.

پس باید بین سمن و سازمانهای فعال در دو بخش خصوصی و دولتی تمایز نهیم. اگر جامعه را شامل سه بخش دولت، بخش

خصوصی و جامعه مدنی بدانیم، سازمانهای غیر دولتی عمدتاً در بخش جامعه مدنی تعریف می‌شوند. البته باید دقت کرد که سمن‌ها جامعه مدنی نیستند که بعنوان متصل‌کننده، میانجی و بیان‌کننده منافع شهروندان از طریق گفت‌وگو و نقد سیستم اجتماعی خدمت کنند. عقاید شهروندان را بیان می‌کنند و بین دولت و افراد خصوصی قرار می‌گیرند و لذا بخشی از جامعه مدنی هستند.^۱

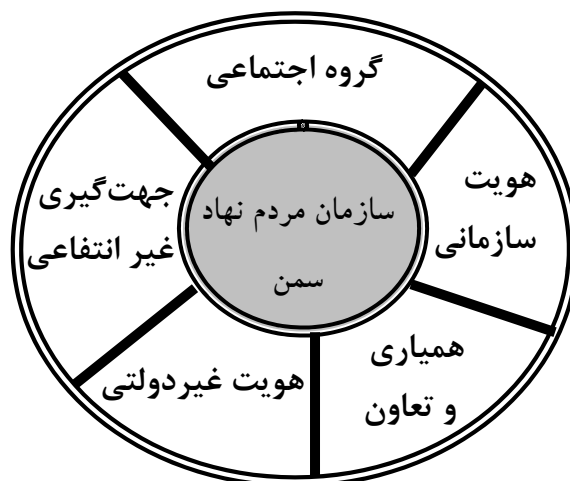
تفاوت بخش خصوصی با سازمان مدنی در این است که شکل سازمانی بخش خصوصی که بنگاه یا شرکت است صرفاً در پی سود و رقابت است در حالیکه شکل سازمانی جامعه مدنی که سازمان غیر دولتی است بیشتر در پی ترویج همکاری در کنار رقابت و تأکید بر توسعه پایدار و همه‌جانبه در کنار کسب سود کوتاه مدت، و توانمندسازی و ارتقاء و افزایش مشارکت توده مردم در عرصه‌های مختلف اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی به منظور بیان نیازها و احقاق هر چه بیشتر حقوق خود است.^۲ همیاری سازمان در سمن به

۱. مقیمی، سید محمد، کارآفرینی در نهادهای جامعه مدنی: پژوهشی در سازمانهای غیر دولتی / ایران، نشر دانشگاه تهران، ۱۳۸۳، ص ۱۰.
۲. نقش و جایگاه سازمانهای غیر دولتی در عرصه فعالیتهای ملی و بین‌المللی، مجموعه مقالات، دفتر مطالعات و تحقیقات سیاسی وزارت کشور، ۱۳۸۰.

اهداف سودجویانه معطوف نیست و لذا فعالیت آنها اساساً فعالیت تجاری و بدست آوردن سود نیست.

سازمانهای مردم نهاد، خود را طرفدار اصولی چون ارائه خدمات عام، احترام به حقوق بشر، داشتن آرمان، مسئولیت پذیری، همکاری برون مرزی، اهمیت دادن به توده ها و عامه مردم، پاسخگویی، صداقت، شفافیت و صراحت، ساختار غیر سودجویانه، اتخاذ رویکرد جامع و داوطلبانگی می دانند.^۱ به همین دلیل بسیاری از سازمانهای مردم نهاد صرفاً به فعالیتهای امدادی، تلاش برای پیشگیری و مبارزه با جرمهای سازمان یافته، مانند پول شویی، می پردازند. بنابراین سازمان مردم نهاد، بر اساس تعریف از پنج مقوم حاصل می آید که در نمودار (۱-۳) آمده است.

1 . Toronto declaration NGO core values,2007 world Congress of NGO



نمودار (۱-۳): مؤلفه‌های پنجگانه سازمانهای مردم‌نهاد

تأمین بودجه

غیر انتفاعی بودن فعالیتهای سمن سؤال از نحوه تأمین بودجه آنان را به میان می‌آورد. بحث از نحوه تأمین بودجه سازمانهای مردم‌نهاد در رهیافت اخلاقی به آنها اهمیت فراوان دارد. به همین دلیل به اختصار از نحوه تأمین منابع مالی سمن بحث می‌کنیم:

امروزه برخی سمن‌ها از بودجه‌های چند صد میلیون دلاری برخوردارند. این بودجه‌ها از راه‌های متعددی تأمین می‌شوند از جمله

هزینه حق عضویت، فروش اجناس و خدمات و انتشار کتب و مجلات، کمک‌های سازمانهای بین‌المللی و همانطور که در ابتدا هم گفتیم، دولتها، مؤسسات خیریه و کمک‌های شخصی. بودجه‌های کلان عمدتاً از طریق دولتها تأمین می‌شود یا فعالیتهای اقتصادی که به منظور تأمین بودجه سمن‌ها انجام می‌دهند.^۱

بحث تأمین بودجه سمن امروزه چالشهای گوناگونی را در باب اخلاق مانند استقلال و بی‌طرفی سمن به میان آورده است. به طوری که موارد زیادی مشاهده می‌شود که سمن‌ها در تأمین بودجه توقف کرده یا در آن غرق می‌شوند به گونه‌ای که از اهداف اصلی که برای آن شکل گرفته‌اند محروم می‌مانند و یا اینکه بعلت بودجه‌ای که از برخی مؤسسات یا دولتها دریافت می‌کنند استقلال و ارزشهای خود را خدشه‌دار می‌سازند و ملزم به تبعیت از برخی خط‌مشی‌ها می‌شوند.

در فصل‌های بعدی بحث خواهد شد که نحوه تأمین بودجه سازمانهای مردم‌نهاد با اخلاق حرفه‌ای نسبت پیچیده‌ای دارد. علاوه

1. Non governmental organization, wikipedia, the free encyclopedia.

بر مسأله استقلال با مسایل اخلاقی دیگر مانند پول‌شویی نیز می‌تواند مرتبط باشد. نحوه دریافت کمک‌های مالی و منبع آن محتاج تحلیلهای اخلاقی و فقهی است.^۱

حرفه‌ای بودن فعالیت سمن

در برخی از مؤلفه‌های سازمان مردم‌نهاد بین صاحب‌نظران اختلاف‌نظر وجود دارد. از جمله در خصوص حرفه‌ای بودن فعالیت سازمان مردم‌نهاد است. در مباحث قبلی روشن شد که سمن جهت‌گیری کاسب‌کارانه ندارد و به منزله یک کسب و کار فعالیت نمی‌کند اما آیا فعالیت این سازمان را می‌توان از جمله فعالیت‌های حرفه‌ای دانست؟ و اگر پاسخ مثبت باشد آیا حرفه‌ای بودن از مؤلفه‌های تعریفی آن است؟ پاسخ دقیق آن است که نوع فعالیت سمن و اعضای آن، برحسب جهت‌گیری و اهدافش تعیین می‌شود. در برخی سازمانها صرفاً اشتغال در میان است و برخی در حد شغل فعالیت می‌کنند و برخی فراتر از آن به فعالیت حرفه‌ای می‌پردازند. مراد از اشتغال آن است که فرد در مواقعی به کار بپردازد بدون آنکه

۱. تفصیل سخن در این مقام را مراجعه کنید به: اسماعیلی، اکرم، «نگاهی به مبانی فقهی کمک‌های مالی سازمانهای غیر دولتی»، *ندای صادق*، ش ۲۹، سال ۱۳۸۴، ص ۸۴-۱۰۷.

چنین فعالیتی شغل وی محسوب شود. در سمن‌های امدادی غالباً افراد اشتغال دارند، اشتغال داوطلبانه.

مراد از شغل، فعالیتی است که به نحو تمام وقت به آن می‌پردازیم و به ازای آن به نحوی جبران خدمت می‌یابیم. این جبران خدمت لزوماً حقوق و درآمد نیست. حرفه تفاوت کیفی با شغل دارد. اگر شغل با مؤلفه‌هایی چون دانش تخصصی، تجربه، مهارت، توانایی، نگرش راهبردی و سیستمی و مرام خلاق همراه باشد، در حد حرفه تعالی می‌یابد.^۱

در باب عناصر سازنده حرفه‌ای بودن نزد صاحب‌نظران اختلاف است. آنچه بیان شد حداقل مؤلفه‌هایی است که مقبول همه اندیشمندان است. و مراد از تجربه در اینجا، هرگونه تجربه‌ای نیست. تجارب افراد می‌تواند به صورت خام و تحلیل نشده باشد. همان‌گونه که تجارب ما می‌تواند مرتبط به شغلمان باشد یا نه. بنابراین مراد از اینکه آدمهای حرفه‌ای مجرب‌اند این است که آنان از تجارب تحلیل شده، مفید و مرتبط با شغل خویش برخوردارند.

سازمانهای مردم‌نهاد معطوف به صنف و نیز سازمانهای مردم‌نهاد

۱. تمایز این سه مفهوم (اشتغال، شغل و حرفه) را مراجعه کنید به: فرامرز قراملکی، احد، درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای، تهران، سرآمد، ۱۳۸۷، ص ۱۶۶-۱۶۸.

و هدایتگر غالباً فعالیت حرفه‌ای دارند. در فصل آتی در بیان تنوع فعالیتهای سمن روشن می‌شود که به تبع این گوناگونی سطح اشتغال در آن نیز متفاوت می‌گردد.

یکی از مباحث پرچالش در تحلیل هویت سازمانهای مردم‌نهاد این است که صرف‌نظر از اینکه فعالیت این سازمانها معطوف به چه زمینه‌هایی است، آیا فعالیت یک سازمان مردم‌نهاد فعالیت حرفه‌ای است یا حرفه‌نما و یا امر دیگری است؟ به عنوان مثال جمعیت هلال احمر یک سازمان حرفه‌ای است و امدادگری یک حرفه است که پاسخ به این سؤال به تصور ما از حرفه وابسته است.^۱

پرداختن به هر کاری حداقل سه گونه است: فعالیت غیر تمام وقت و نامنظم که از آن به اشتغال تعبیر می‌کنیم و فعالیت تمام وقت و منظم که شغل فرد را تعیین می‌بخشد و فعالیت تمام وقت مبتنی بر دانش خاص، انتظام صنفی، مرام اخلاقی، مهارت و توانایی فنی معین. قسم سوم را حرفه می‌نامیم. امروزه سازمانها، اعم از بنگاههای انتفاعی،

۱. تفصیل سخن در خصوص حرفه را مراجعه کنید به:

Freidson E., Professionalism, The Third Logic, Polity Press, 2001.

و فرامرز قراملکی، احد و همکاران، اخلاق حرفه‌ای در تمدن ایران و اسلام، (تهران، پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی با همکاری دانشکده الهیات دانشگاه تهران، ۱۳۸۶)، ص ۹-۶.

سازمانهای کسب و کار، مؤسسه‌های دولتی به حرفه‌ای بودن گرایش یافته‌اند. به همین دلیل سمن یک سازمان حرفه‌ای نیز است این امر به ویژه در سمن معطوف به صنف اهمیت فراوان دارد. علت اینکه حرفه‌ای بودن را در تعریف سمن اخذ نکردیم این است که حرفه‌ای بودن ویژگی عارضی و غیر شامل است.

اختلاف نظر مشابهی بین حرفه‌ای بودن و فراغتی بودن فعالیت‌های سمن نیز وجود دارد بدین نحو که آیا فعالیت‌های سمن به حوزه یک حرفه^۱ مربوط است یا افراد دخیل در سمن بخشی از اوقات فراغت خود معطوف به آن می‌دانند. از آنجا که تعریف و محدوده اوقات فراغت متفاوت از تعریف محدوده حرفه است، التزام به هر یک از این دیدگاه‌ها در باب نحوه فعالیت در سمن، آثار و تبعات مهمی به دنبال دارد. اوقات فراغت را عمدتاً مجموعه فعالیت‌هایی تعریف می‌کنند که شخص به میل خود خواه برای استراحت، خواه تفریح و یا حتی گسترش اطلاعات و آموزش شخصی یا مشارکت آزاد اجتماعی و یا بکارگیری خلاقیت در زمانی فارغ از تعهدات شغلی،

1. profession

خانوادگی و اجتماعی به عهده می‌گیرد.^۱ این تعریف نشان می‌دهد که فراغت اقسام متعددی داشته از استراحت و تفریح تا انجام فعالیت‌هایی جهت ارتقاء اطلاعاتی و مهارتی را نیز در بر می‌گیرد که معمولاً فراغت‌هایی از نوع اخیر را فعالیت‌های فراغتی فرهنگی یا تعالی‌بخش می‌نامند. بنابراین دامنه تعریف، می‌توان به نحوی فعالیت در سمن را نیز بخشی از فراغت‌های فرهنگی و تعالی‌بخش به حساب آورد اما نکته مهم در اینجا این است که در تلقی فعالیت در سمن بعنوان بخشی از اوقات فراغت اولاً، آن را متفاوت از فراغت‌های تفریحی و استراحتی بدانیم ثانیاً، از ظرفیت‌های مثبت فراغتی بودن فعالیت در سمن کمال استفاده را بنماییم. علاقه‌مندان برای آشنایی بیشتر می‌توانند به مباحث مربوط به اوقات فراغت و جامعه‌شناسی اوقات فراغت رجوع کنند.

۲. بیرو، آلن، فرهنگ علوم اجتماعی، ترجمه باقر ساروخانی، نشر مؤسسه کیهان، تهران، ۱۳۷۵، ص ۲۰۳

نتیجه

۱- NGO به معنی سازمان غیردولتی است، در زبان فارسی واژه «سازمان مردم نهاد» با اختصار «سمن» برای ترجمه این واژه انتخاب شده است.

۲- سمن بنا به تعریف حداقل از پنج مؤلفه سامان می یابد: عبارتند از: گروه اجتماعی، سازمان، هویت غیردولتی، حیثیت تعاون، جهت گیری غیر انتفاعی.

۳- اهداف و جهت گیری فعالیت سمن گوناگون است و بر این اساس برخی از آنها صرفاً اشتغالند و برخی دیگر در حد شغلند و برخی فراتر از شغل، فعالیت حرفه ای دارند، سازمانهای مردم نهاد و معطوف به صنف در واقع سازمان حرفه ای اند این امر به ویژه در سمن معطوف به صنف اهمیت فراوان دارد.

۴- سمن سازمانی با شخصیت حقوقی مستقل است که بنابر شرایط و مقتضیات و نیازهای خود دارای قانونمندی و اساسنامه مدون است.

فصل دوم

سازمانهای مردم‌نهاد: گونه‌ها و فعالیتهای آنها

طرح مسأله

در فصل پیشین به تعریف سازمانهای مردم‌نهاد اشاره کردیم. در پرتو تعریف سمن مؤلفه‌های آن را، هویت اجتماعی، ساختار غیر دولتی، جهت‌گیری غیر انتفاعی و هویت سازمانی، جهت‌گیری همیاری و تعاون شناختیم. همچنین به ویژگی مهم برخی از آنها یعنی حرفه‌ای بودن اشاره کردیم. در این فصل به بحث از فعالیتهای سمن و پیشینه آن می‌پردازیم.

مسأله نخست این است که سازمانهای مردم‌نهاد به لحاظ فعالیت چه قلمروی دارند؟ آیا آنها در هر زمینه‌ای فعالیت می‌کنند؟ آیا فعالیت آنها حد و مرزی دارد؟ آیا پرداختن به حرفه‌ای یا فعالیتی

معین با هویت مردم‌نهاد بودن آنها ناسازگار است؟ پاسخ به این مسأله در گرو شناخت گونه‌های مختلف سمن است. زیرا سازمانهای مردم‌نهاد از بدو پیدایش تاکنون تنوع فراوان فعالیتی یافته‌اند. البته طبقه‌بندی سمن برحسب نوع فعالیت‌های آنها یکی از طبقه‌بندیهای رایج است. تنوع فراوان سازمانهای غیردولتی سبب شده است که دانشمندان طبقه‌بندیهای مختلفی از آن ارایه دهند. با گزارش مهمترین طبقه‌بندیها تقسیم‌بندی پیشنهادی را مورد بحث قرار می‌دهیم.

انواع سازمانهای مردم‌نهاد

گزارش طبقه‌بندیها. سازمانهای مردم‌نهاد را به طرق متفاوت می‌توان دسته‌بندی کرد. یک نوع طبقه‌بندی می‌تواند بر حسب زمینه فعالیت آنها باشد. این سازمانها در زمینه‌های بسیار مختلفی چون: فرهنگی، اجتماعی، آموزشی - پژوهشی یا آموزش - فنی و حرفه‌ای، تفریحی، مذهبی، صنفی، توسعه‌ای، زیست محیطی، انسان‌دوستانه، حقوقی و حقوق بشر، اضطراری، خانواده و سلامت، اخلاقیات و ارزشها، منابع انسانی و طبیعی، صلح و امنیت، پناهجویان وضعیت زنان ملل متحد، توانمندسازی اقلیت‌های قومی - نژادی - زبانی و ... فعالیت می‌کنند.

همه این فعالیتها، علی‌رغم تنوع و گوناگونی، از یک خصلت مشترک برخوردارند و آن جهت‌گیری غیر انتفاعی است که در فصل پیشین مورد اشاره قرار گرفت. سازمانهای مردم‌نهاد فعالیتهای بسیار گسترده و متنوعی دارند اما در هیچ زمینه‌ای به کسب و کار نمی‌پردازند و اهداف سودگرایانه ندارند. در باب اینکه این سازمانها بودجه خود را چگونه تأمین می‌کنند در آینده بحث خواهیم کرد. همان‌گونه که بیان شد برحسب زمینه‌های گوناگون فعالیتی، می‌توان انواع سازمانهای مردم‌نهاد را متمایز کرد. مانند سازمانهای صنفی، حرفه‌ای، قومی و

نوع دیگر طبقه‌بندی سازمانهای مردم‌نهاد بر حسب سطح یا منطقه فعالیت آنها است که شامل سطح محلی، ملی و بین‌المللی می‌شود. اغلب سازمانهای مردم‌نهاد در سطح محلی ساختار کوچک و ساده‌ای دارد و شکل سازمانی پیچیده‌ای ندارد و اهداف و برنامه‌های خود را هم برحسب نیازهای محلی تعریف می‌کند. سازمانهای مردم‌نهاد که در سطح ملی^۱ فعالیت می‌کنند دارای چندین شعبه و دفتر نمایندگی‌اند که اغلب دفتر مرکزی در پایتخت یا یک شهر بزرگ

1.Nation NGO (NNGO)

استقرار دارد و توسط کارمندان نسبتاً زیادی اداره می‌شود و با شعبات محلی خود در ارتباط هستند. اهداف محلی را با لحاظ اهداف ملی تعریف و تعقیب می‌نمایند. و به همین دلیل از ساختار سازمانی پیچیده‌ای برخوردارند.

گاهی نیز NGOهای ملی چند کشور با هم ادغام شده NGOهای بین‌المللی^۱ می‌سازند که در سطح کشورهای مختلفی که می‌توان در جنبه‌هایی سنخیت‌ها و مشابهت‌هایی در آنها یافت دفاتر نمایندگی و عضو دارند که هدف یا اهداف مشترکی در سطح تمام این کشورها تعقیب می‌نمایند. در هر صورت طبق تعریف سازمان ملل NGOهای بین‌المللی سازمانهایی هستند که با توافق میان دولتها بوجود نیامده‌اند.^۲ اینگونه NGOها اغلب ساختار سازمانی پیچیده‌ای می‌یابند و به شکل بوروکراتیک و دیوان‌سالاری سازمانهای عظیم دولتی و خصوصی نزدیک می‌شوند. نوع سطح یک سازمان مردم‌نهاد در نقش و مسئولیت اخلاقی آن تأثیر ژرفی دارد. سطح و قلمرو جغرافیایی فعالیت سمن با ملاکها و مسئولیتهای اخلاقی آن نسبت

1. International NGO (INGO)

۲. گلشن‌پژوه، محمودرضا، راهنمای سازمانهای غیردولتی، نشر مؤسسه فرهنگی مطالعات و تحقیقات بین‌المللی ابرار معاصر، تهران، ۱۳۸۶، ص ۱۲.

معناداری دارد. زیرا ملاک اخلاقی در سازمانهای فراملی وسیعتر از ملاک‌های اخلاقی سمن در سطح ملی است، همانگونه که معیارهای اخلاقی در سازمانهای مردم‌نهاد ملی بسی فراتر از این ملاکها در سمن‌های محلی است.

طبقه‌بندی رایج دیگری نیز برای NGO ها بکار می‌رود که آنها را به دو گروه عملیاتی^۱ و حمایتی^۲ تقسیم می‌کند. سازمانهای عملیاتی هدف اصلی‌شان تدوین و اجرای پروژه‌های توسعه است، سازمانهای حمایتی هم هدف اصلی‌شان دفاع در برابر یک معضل خاص و تأثیرگذاری بر سیاستها و رویه‌های نهادهای خاص است^۳ در این باره بحث مفصلی خواهد آمد. هم‌چنین بر اساس یک تقسیم‌بندی دیگر بسته به اهداف کوتاه‌مدت یا بلندمدتی که تعقیب می‌کنند نیز طبقه‌بندی می‌شوند.

بر طبق تقسیم‌بندی دیگری که دیوید کورتن در کتاب ورود به قرن بیست و یکم، از NGO انجام می‌دهد آنها را شامل ۴ بخش می‌داند بدین ترتیب: ۱- سازمانهای داوطلبانه که مأموریتی اجتماعی

1. operational

2. advocacy

۳. مقیمی، سید محمد، کارآفرینی در نهادهای جامعه مدنی: پژوهشی در سازمانهای غیر دولتی / ایران، نشر دانشگاه تهران، ۱۳۸۳، ص ۲۱.

را با استفاده از تعهدی که به ارزشهای مشترک دارند تعقیب می‌کنند.

۲- پیمانکاران خدمات عمومی که وظیفه دارند بعنوان کسب و کارهای غیر انتفاعی بازارمدار به اهداف عمومی خدمت کنند.

۳- سازمانهای مردمی که تجلی‌بخش منافع اعضاءشان بوده و دارای رهبری پاسخگو به اعضا می‌باشند و اساساً دارای ویژگی خوداتکایی هستند.

۴- سازمانهای غیردولتی حکومتی که بوسیله حکومت ایجاد شده‌اند و بعنوان ابزار خط‌مشی‌های حکومت ایفاء نقش می‌کنند.^۱ این طبقه‌بندی‌ها و تقسیمات به هیچ‌وجه انحصاری نیستند و صرفاً برای فهم بهتر ساختار NGO بکار می‌روند. بعنوان مثال یک NGO می‌تواند در زمینه مذهبی، در سطح ملی با پیگیری اهداف کوتاه مدت و بلندمدت صرفاً به شکل حمایتی فعالیت کند.

NGOها با هر نوع فعالیتی به طرق و شیوه‌های مختلفی کار می‌کنند. گاهی فقط جنبه مشاوره‌ای و برنامه‌ریزی دارند گاهی فعالیت‌های آنها جنبه اجرایی می‌یابد و آنها پروژه‌هایی را پیاده می‌کنند و گاهی نیز در هر دو زمینه فعالیت می‌کنند و در هر حال باید از ارتباطات عمومی قوی برخوردار باشند چرا که هدف اصلی آنها عامه مردم است.

طبقه‌بندی برحسب جهت‌گیری سازمانی. آنچه بیان شد، گزارش دیدگاههای دانشمندان مغرب‌زمین در تقسیم‌بندی سمن است. در یک طبقه‌بندی دقیق‌تر می‌توان سازمانهای مردم‌نهاد را برحسب جهت‌گیری فعالیت آنها چند قسم دانست:

یک، سازمانهای دفاع از حقوق انسانها. بسیاری از سمن‌ها در پی دفاع از یک حق یا حقوق انسانها و یا دفع یک محرومیت تأسیس می‌شوند. این سازمان غالباً به صورت واکنش در قبال تعدی و ستم به وجود می‌آیند و ماهیت و آرمانی کاملاً اخلاقی دارند. به عنوان مثال، بسیاری از سازمانهای فراملی در برابر جرم‌های سازمان یافته و جهانی بوجود آمده‌اند. جمعیت‌های دفاع از حقوق مصرف‌کننده، جمعیت دفاع از فلسطین، سازمانهایی که به مبارزه مستمر با قاچاق آدم، پولشویی، تولید اسلحه کشتار جمعی و ... می‌پردازند. این سازمانها می‌توانند در سطح محلی، ملی، منطقه‌ای و جهانی فعالیت کنند.

دو، سازمانهای حمایت از محیط زیست. برخی از سازمانها مانند قسم نخست هویت دفاعی و نجات‌بخش دارند و به حمایت از ستم بر منابع طبیعی و محیط زیست می‌پردازند. گروه‌های سبز و

جمعیت‌هایی که مروج دوستی با طبیعت و دفاع از حیوانات نمونه‌های بارز چنین سازمانهایی‌اند. این سازمانها نیز در سطوح مختلف شخصی تا جهانی فعالیت دارند.

سه، سازمانهای امدادگر. بسیاری از سازمانهای مردم‌نهاد به عنوان گروه‌های امداد در شرایط بحرانی و حوادث غیرطبیعی سازمان می‌یابند. حوادث بحران‌آور مانند زلزله، سیل، جنگ و ... آسیب جبران‌ناپذیر جامعه بشری می‌آورند و انسانهای در معرض این بحران محتاج یاری رسانی هموعان هستند. سازمانهای امدادگر برای ارایه چنین خدماتی ارایه می‌شوند و شامل خدمات درمانی، بهداشتی، امکان، غذا، مراقبت روحی و ... می‌شوند جمعیت‌های هلال‌احمر، سازمانهای صلیب سرخ در دو سطح ملی و منطقه‌ای نمونه‌های بارز آنهاست.

چهار، سازمانهای صنفی. بسیاری از سازمانهای صنفی که هویت مردم‌نهاد دارند از نقش هدایتی برخوردارند. این سازمانها دارای اعضای خاص صنفی‌اند و در قبال صاحبان صنف که عضویت می‌یابند نقش حمایتی و هدایتی دارند. آنان علاوه بر حمایت از اعضا در چارچوب مقررات به رهبری اعضا در جهات مختلف می‌پردازند.

ارتقاء سطح دانش، مهارت، توانایی، نگرش ویژه حرفه‌ای اعضا فعالیت اصلی چنین سازمانهایی است. در ایران بسیاری از اصناف از چنین سازمانهایی برخوردارند. جامعه مهندسان مشاور، کانون وکلا، انجمن‌های حرفه‌ای نمونه‌هایی از سمن‌های صنفی‌اند.

پنج، سازمانهای هدایتی. سازمانهای مردم‌نهاد را علی‌رغم زمینه‌های فعالیتی بسیار متنوع، مانند فرهنگی، صنفی، علمی، ... به دو گروه می‌توان تقسیم کرد. سازمانهایی که در پی رفع محرومیت و برطرف کردن وضعیت ناگوار در عرصه‌های مختلفند و سازمانهایی که در پی رهنمون ساختن جامعه از وضعیت خوب به عالی‌اند. سازمانهایی که در پی ارتقاء سطح رفاه و بهداشت و تعالی فرهنگ معنوی و ترویج ارزشهای انسانی‌اند.

NGOها معمولاً در عضوگیری محدودیتی قائل نمی‌شوند. و حتی از افزایش هر چه بیشتر اعضا استقبال می‌کنند اما اغلب افراد داوطلبانه به عضویت NGO در می‌آیند حتی افرادی که آن را سازماندهی می‌کنند. البته همیشه هم اینطور نیست و ممکن است افرادی برای درآمدزایی هم به فعالیت در NGO بپردازند.^۱

1. Non governmental organization, wikipedia, the free encyclopedia.

جدول (۱-۲): انواع طبقه‌بندی سازمانهای مردم‌نهاد

گونه‌های سمن	ملاک طبقه‌بندی
<p>فرهنگی، اجتماعی، آموزشی - پژوهشی یا آموزش - فنی و حرفه‌ای، تفریحی، مذهبی، صنفی، توسعه‌ای، زیست محیطی، انسان-دوستانه، حقوقی و حقوق بشر، اضطراری، خانواده و سلامت، اخلاقیات و ارزشها، منابع انسانی و طبیعی، صلح و امنیت، پناهجویان وضعیت زنان ملل متحد، توانمندسازی اقلیتهای قومی - نژادی - زبانی</p>	<p>زمینه فعالیت</p>
<p>محلی، ملی، بین المللی، عملیاتی و حمایتی</p>	<p>سطح فعالیت</p>
<p>سازمانهای داوطلبانه، پیمانکاران خدمات عمومی سازمانهای مردمی، سازمانهای غیر دولتی، سازمانهای دفاع از حقوق انسانها، سازمانهای حمایت از محیط زیست، سازمانهای امدادگر، سازمانهای صنفی، سازمانهای هدایتی</p>	<p>جهت‌گیری سازمانی</p>

نتیجه

۱- همه فعالیتهای سازمان مردم‌نهاد علیرغم تنوع و گوناگونی از یک خصلت مشترک برخوردارند و آن جهت‌گیری غیرانتفاعی است. این امر در تأمین بودجه سمن به منزلهٔ یک خط‌مشی مورد توجه قرار می‌گیرد.

۲- طبقه‌بندی رایج دیگری برای NGO ها بکار می‌رود که آنها را به دو گروه عملیاتی و حمایتی تقسیم می‌کند.

۳- اما ساختار NGO ها در ایران را می‌توانیم به سه نوع سستی در سطح محلی، نیمه سستی یا نیمه مدرن در سطح ملی و مدرن در سطح ملی و بین‌المللی تقسیم کنیم.

۴- سازمانهای مردم‌نهاد به گونه‌های مختلفی چون دفاع از فنون انسانها، حمایت از محیط زیست، امدادگر، معطوف به فعالیتهای صنفی و سازمانهای هدایتی تقسیم می‌شوند.

۵- سازمان مردم‌نهاد سابقه طولانی دارد و نشانه‌هایی از حضور فعال آنها را در دوره ایران باستان نیز می‌توان نشان داد. اما شکل نوین سمن از نیمه قرن نوزدهم میلادی ظهور یافت.

۶- تشکلهای غیر رسمی و غیر انتفاعی در ایران باستان و در تمدن

هزار و چند ساله اسلامی فعالیت داشته‌اند. آموزه‌های دینی در قرآن و روایات بر همیاری و تعاون در امور خیر تأکید دارند.

۷- سرچشمه‌های مختلف ارزشهای حاکم بر سمن (ایران باستان، آموزه‌های اسلامی و فرهنگ غربی) می‌تواند سازمان مردم‌نهاد را با تعارض ارزشها روبرو کند و راه پیشگیری و درمان این امر مهندسی ارزشها و سامان‌بخشی به اخلاق سمن است.

فصل سوم

پیشینه تاریخی سازمانهای مردم‌نهاد

طرح مسأله

جستجو از پیشینه و سوابق سازمان مردم‌نهاد در تمدن بشری، هویت و نقش آن را بیشتر آشکار می‌کند. آیا سمن امر نوپدیدی است که در شرایط خاص اقتصادی - اجتماعی و در تمدن معینی متولد شده است؟ آیا تمدنهای پیشین مانند تمدن ایران باستان از سمن برخوردار بوده‌اند؟ در گزارش اجمالی از این بحث به سمن در ایران نیز اشاره می‌کنیم. تطور تاریخی شکل‌گیری و فعالیت سمن نشان می‌دهد که تجددگرایی تأثیر ژرفی بر ساختار و جهت‌گیری این سازمانها نهاده است و آنها را بیش از پیش رواج داده است.

پیشینه و بستر پیدایش سازمان مردم‌نهاد

توجه به زمینه‌های پیدایش و رشد سازمانهای مردم‌نهاد در تحلیل هویت و ابعاد آن نقش مؤثری دارد. اصطلاح سازمان مردم‌نهاد در معنایی که امروزه از آن فهمیده می‌شود برای اولین بار در حدود سال ۱۹۴۵ به میان آمد، یعنی زمانی که سازمان ملل متحد برای تفکیک بین سازمانهای متعددی که با آنها در ارتباط بود هرگونه بدنه و ساختار غیردولتی و غیرانتفاعی را NGO نامید بویژه سازمانهایی که نقش و جایگاه مشاوره‌ای داشتند و از طرفی نه زیر مجموعه دولتها بودند و نه عضو حکومتی. این مفهوم پس از آن به ترویج مقبول افتاد و در اثر رواج عمومی به شکل اصطلاح رایج درآمد.

سازمانهای مردم‌نهاد، اساساً در روزگار باستان نیز فعال بوده‌اند. به ویژه در حرف و مشاغل، انجمنهای صنفی با همه ویژگیهایی که امروزه، در تعبیر سازمان مردم‌نهاد بیان می‌شود، فعالیت داشتند. در شهرهای اسلامی، نظام انجمنهای صنفی تمامی جمعیتی را که در زمینه‌های اقتصادی، تولید، توزیع و خدمات فعالیت می‌کردند، دربر می‌گرفت. کارکنان عالی‌رتبه دولت، افسران ارتش و دانشمندان

علوم دینی از آن مستثنا بودند و همه جمعیت شهرنشین برحسب حرفه و شغل خود، انجمنهای صنفی تشکیل می‌دادند. در میان این جمعیتها، نه تنها پیشه‌وران و کسبه، بلکه خوانندگان، دلانان، فروشندگان به مزایده، موسیقی‌دانان، نقالان، مکاریها، قایقرانان و کسانی هم که به کارهای طرب‌انگیز روزانه اشتغال داشتند، جای داشتند.

نظام انجمنهای صنفی صاحبان کارخانه‌های نشاسته، دباغ‌خانه‌ها، رنگرزیها و کارگاههای گوگردار را نیز گرد هم می‌آورد. این صنایع کم‌اهمیت و صنایع دیگری از این نوع هرگز در بازارها جایی نداشتند و به سبب بوی بد کالاهای تولیدی خود، در حومه فعالیت می‌کردند.

این انجمنهای صنفی، خلق‌الساعه نبوده‌اند و ریشه در شهرهای پیش از اسلام داشته‌اند. در کشورهای اسلامی، اصناف افزون بر تعلیم شاگرد برای مشاغل گوناگون اهل هر صنف، کتابهایی نیز درباره حرفه خود تألیف می‌کردند. همچنین اطلاع‌رسانی از راه مکاتبات هم میان افراد یک صنف وجود داشته است.

سازمانهای صنفی در کشورهای اسلامی، معمولاً خسارات وارده

بر هریک از اعضای خود را در موارد گوناگون جبران، و امنیت شغلی آنان را حتی‌الامکان تأمین می‌کردند. همکاری میان افراد یک پیشه تا بدانجا می‌رسید که اگر یک تن از آنها نیازمند می‌گردید، بازار را منحصراً برای او رها می‌کردند.

ریشه‌های شکل‌گیری و سپس حضور این سازمانها را در رویکرد نوین می‌توان از نیمه قرن نوزدهم میلادی شناسایی کرد. آنها نقش مهمی در جنبش‌های ضد برده‌داری و جنبش‌های حقوق زنان و بویژه کنفرانس جهانی خلع سلاح ایفا کردند.^۱ قبل از این هم بصورت سازمانهای خیریه و امداد‌رسان فعال بودند که به ارائه خدمات رفاهی و خیریه برای افراد فقیر و بیچاره در سراسر دنیا می‌پرداختند و با آغاز جنگ جهانی دوم امداد به آسیب‌دیدگان و پناهندگان را نیز عهده‌دار شدند و اغلب هم در قالب فعالیت مبلغان مسیحی خدمت می‌کردند. بعد از این سازمانهایی بدون گرایش مذهبی هم پدیدار شدند که هدفشان صرفاً خدمت‌رسانی به مردم بود که علاوه بر حضور در کشورهای توسعه یافته و عمدتاً اروپایی حوزه فعالیت خود را وسیعتر کرده در کشورهای در حال توسعه

1. Non governmental organization, wikipedia, the free encyclopedia.

هم به فعالیت پرداختند و از این مقطع بود که مبحث توسعه در فرهنگ لغت سازمانهای غیر دولتی از اهمیت خاصی برخوردار باشد.^۱

برای پی بردن به نحوه شکل‌گیری این جنبش‌ها و سازمانهای غیر دولتی که خود متکفل امور خیریه و امدادسانی و بعدها توسعه شدند، لازم است ریشه‌ها و علل شکل‌گیری این بخش خودیار جامعه را که بعدها جامعه مدنی نام گرفت مورد بررسی قرار دهیم. از اوایل قرن هجدهم پدیده سرنوشت‌سازی در تاریخ اروپا به نام انقلاب صنعتی رخ داد که نه تنها دگرگونی در روش و فنون تولید بود که تمام جنبه‌های زندگی انسانی را تحت تأثیر قرار داد. افزایش سریع جمعیتی، شهرنشینی، افزایش امید به زندگی، تغییر اساسی در نقش زنان و نوجوانان، افزایش زیاد تولید و مصرف سرانه، تقسیم کار پیچیده اجتماعی و تخصصی شدن، تغییر ساختار حکومتی و نوع وظایف آن، آموزش رایگان و افزایش میزان سواد و دانش بشری که نوعاً شکل زندگی انسان و ساختار اجتماعی و

۱. مقیمی، سید محمد، کارآفرینی در نهادهای جامعه مدنی: پژوهشی در سازمانهای غیر دولتی / ایران، نشر دانشگاه تهران، ۱۳۸۳، صص ۱۷-۱۸.

اقتصادی را تغییر دادند. با صنعتی شدن یک جامعه صدها قشر و طبقه اجتماعی جدید به وجود آمد که هر یک پایگاه اجتماعی خاص و دیدگاه و منافع خاص خود را داشتند. از طرف دیگر دولت هم پیچیده‌تر شد و وظایف متعددی را بر عهده گرفت و بنابراین شکافی بین مردم و دولت بوجود آمد و افراد انسانی اتصال خود را نسبت به پیکره جامعه و دولت از دست دادند.

در نتیجه شرایط عینی لازم برای شکل‌گیری سازمانهایی پیدا شد که هر یک نماینده اعضای طبقه قشر و گروه خود بوده خواستها، نیازها و دیدگاههای خود را به دولت و سیاستمداران منتقل نماید و همچنین به دلیل مشغله زیاد دولت و بعضاً هم عدم اطلاع دقیق و عینی از شرایط، خود عهده‌دار رفع برخی نیازها و مایحتاج خود شدند. بدین ترتیب انواع مختلف اتحادیه‌های کارگری و کارفرمایی، سازمانهای حرفه‌ای، سازمانهای غیر دولتی، سازمان زنان، سازمان قومی، انجمن‌های ورزشی، گروه‌های مذهبی و ... در این جوامع شکل گرفته و برای تحقق اهداف اعضای خود فعالیت نمودند.^۱ این بخش از جامعه را که پیوند بین مردم و دولت است جامعه مدنی

۱. نقش و جایگاه سازمانهای غیر دولتی در عرصه فعالیتهای ملی و بین‌المللی، مجموعه مقالات، دفتر مطالعات و تحقیقات سیاسی وزارت کشور، ۱۳۸۰، صص ۲۲۸-۲۲۷.

می‌نامند و هر چند جامعه مدنی فقط به این معنا نیست و حوزه وسیعتر و عامتری را با توجه به پویائی و تحولات روزافزون خود در بر می‌گیرد. جامعه مدنی همانقدر که پیش شرطی برای این دولت و جامعه جدید که به اصطلاح مدرن نامیده می‌شود بوده است همان قدر نیز یک محصول است.^۱

امروزه به استثنای برخی رویکردهای نخبه‌گرایانه و محافظه‌کارانه، اغلب به اهمیت جامعه مدنی اذعان دارند و به تعبیر برخی جامعه‌شناسان که عرصه عمومی نامیده می‌شود تنها مجرای حفظ آزادی، دموکراسی و ارتقاء بشری و فرهنگی به وسیله نقد وضعیت موجود قدرت سیاسی، نظام اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی است. سازمانهای مردم‌نهاد هم امروزه از بخش‌های مهم جامعه مدنی محسوب می‌شوند که در نتیجه تحولات جهانی شدن و پیشرفت و افزایش چشمگیر ارتباطات رسانه‌ای و اینترنتی رشد زیادی نموده‌اند و بویژه در زمینه توسعه بعنوان عاملین اصلی بین‌المللی در این زمینه شناخته شده‌اند.^۲

۱. همان، ص ۱۶۶.

2. What is a Non Governmental organization? Professor Peter Willets, city university ,London. Article on NGO for UNESCO encyclopedia.

سمن در ایران

همان‌گونه که در فصل پیشین بیان شد، سازمانهای مردم‌نهاد در ایران به گونه‌های مختلف فعال بودند. بسترهای اصلی این فعالیت به ارزشمندی تعاون و همیاری، خیرخواهی و نیکوکاری و هدایت حِرَف بوده است. تمدن ایران باستان، آموزه‌های دینی در قرآن و روایات و تمدن پر فراز و نشیب اسلام زمینه‌های عمده ترغیب به تشکلهای غیر رسمی و غیر انتفاعی در دوره‌های اخیر بوده است.

سازمانهای مردم‌نهاد در ایران باستان سابقه دیرین دارد و در دوره جدید نیز فعالیت انجمن‌های صنفی در بازار توانست، ایران را از بحران مغول عبور دهد.^۱ سابقه شکل‌گیری جامعه مدنی در ایران را شاید بتوان در دوره صفویه یافت که با ظهور طبقات و گروه‌های اجتماعی و فعالیت آنها در مناسبات اجتماعی و سیاسی دگرگونی‌هایی در تاریخ ایران پدید آمد. از جمله این طبقات و گروه‌های جدید در کنار گروه‌های سنتی مثل اشرافیت زمین‌دار و اشرافیت دربار طبقه روحانیت که در دوره‌های بعد نقش تعیین‌کننده‌ای در تحولات و جریانات سیاسی و اجتماعی داشتند و

۱. نمازی، حمیدرضا، «عادلانه بودن دستمزد در دوران هخامنشیان»، *اخلاق حرفه‌ای در تمدن ایران و اسلام*، پژوهشکده مطالعات فرهنگی اجتماعی، ۱۳۸۶.

نیز طبقه تجار نیرومندی که در نتیجه توسعه تجارت و توسعه ارتباط با غرب به تدریج پیدا شدند. با روی کار آمدن حکومت قاجار گروه‌های سنتی به حیات خود ادامه دادند اما روحانیت در این دوره در بیداری مردم جامعه در برخورد با مشکلات خارجی گستره وسیعتری از مشارکت در صحنه سیاسی و اجتماعی را برعهده گرفت و نیز پیوند بین روحانیت و بازار برقرار گردید که بعدها دگرگونیهای سیاسی - اجتماعی ایران اثرات مهمی را برجای نهاد. همچنین در این دوره در نتیجه روند صنعتی شدن و پیچیده شدن روابط اقتصادی و اداری جامعه شاهد ایجاد طبقه روشنفکران هستیم که با افزایش نقش آنها در اداره امور میزان اثرگذاری آنها دگرگونیهای اجتماعی افزایش می‌یابد. در دوره مشروطیت، نهضت مشروطه علی‌رغم بوجود آمدن یک دولت اقتدارگرا در انتقال جامعه از استبداد به شکل جدید اجتماعی که در آن مفاهیم آزادی و حقوق جامعه مدنی چیره شوند موفق بود. با پیروزی انقلاب مشروطه، نظام مشروطه به سمت حزب‌گرایی و فرقه‌گرایی رفت و تا زمان استقرار کامل سلطنت رضاخان دو حزب سیاسی تأسیس شد شامل حزب اعتدال و حزب دموکرات.

با ورود اندیشه جدید غرب به ایران از طریق اشخاصی که برای نخستین بار با صاحبان این فکرها که به ایران در قالبهای گوناگون، تبلیغی، سیاحتی و مانند آن رفت و آمد داشتند با ایرانیانی که به دلایل مختلف به اروپا رفتند و با پدیده‌ها و ابزارهای اجتماعی غرب بویژه نهادهای جمعی آشنا شده یا حتی به عضویت آن درآمدند و تأثیر بسزایی در شکل‌گیری نهادها و انجمن‌های بعدی داشتند. عامل دیگری که در پدید آمدن انجمن‌ها مؤثر بود می‌توان به نظام‌نامه انتخابات اصنافی دور اول مجلس شورای ملی مصوب ۱۷ شهریور ۱۲۸۵ اشاره داشت که در آن بر تشکیل انجمن‌هایی برای نظارت بر انتخابات در شهرهای ایران اشاره شده است. ورود انجمن در صحنه فعالیت‌های سیاسی برای دفاع از مشروطیت موجب شد تا مخالفان مشروطه نیز به منظور مقابله با این موضوع اقدام به ایجاد انجمن‌هایی نمایند که این رشد روزافزون انجمن‌ها را در پی داشت. از این دوره به بعد با استبداد رضاخان و سرکوب هر گونه فعالیت حزبی و آزادی‌خواهی، تا دو دهه نهادهای مدنی موجود از میان رفت و هر گونه تشکل و گروه‌بندی سیاسی و اجتماعی به شدت سرکوب شد. با سرنگونی رضا شاه و جایگزینی

محمدرضا پهلوی حزب‌ها و جمعیت‌های سیاسی بار دیگر به صحنه آمدند. بعد از کودتای ۲۸ مرداد ۱۳۳۲ با سرکوب حزب‌ها و نیروهای سیاسی بار دیگر در روند جامعه مدنی وقفه ایجاد شد. با روی کار آمدن دموکراتها در آمریکا در سال ۱۳۳۹ عصر دیگری در فعالیت‌های سیاسی آغاز شد. از این دوره به بعد فراز و نشیب‌هایی در فعالیت حزب‌ها و تشکیلات رخ داد و مدام احزاب جدیدی که مولود شرایط اجتماعی و سیاسی جدید بودند شکل می‌گرفتند که در نهایت تشدید فعالیت همین گروه‌ها و حزب‌ها و مشارکت توده مردم در مخالفت با ساختار حکومتی نظام سرنگونی رژیم شاهنشاهی و پیروزی انقلاب اسلامی را به همراه داشت.^۱ پیروزی انقلاب نقطه عطف مشارکت سیاسی - اجتماعی مردم ایران بود که پس از دوران اولیه استقرار و بعد دوران جنگ تحمیلی و دوران سازندگی، در دوره اصلاحات با تأکید بر مشارکت سیاسی مسیر حرکت بسوی جامعه مدنی عمدتاً در چارچوب مدرن و غربی و در میان طبقه تحصیل کرده بیشتر، شدت گرفت.

۱. نقش و جایگاه سازمانهای غیر دولتی در عرصه فعالیتهای ملی و بین‌المللی، مجموعه مقالات، دفتر مطالعات و تحقیقات سیاسی وزارت کشور، ۱۳۸۰، ص ۲۳۸-۲۳۳.

امروزه در نتیجه تحولاتی چون افزایش روزافزون تحصیلات عالی و رشد چشمگیر ارتباطات رسانه‌ای و اینترنتی و آگاهی سیاسی و اجتماعی، شاهد گسترش روزافزون NGO در ایران هستیم.

سازمان‌های غیر دولتی در پی رخدادهای دهه ۱۳۷۰ و پس از گذشت حدود یک دهه از انقلاب ۱۳۵۷ گسترش یافتند. تعداد این سازمانها در سال ۱۳۴۷ تنها ۳۷۷ گزارش شده است، اما تا سال ۱۳۷۸ تعداد آنها به ۴۰۰۰ رسید، که از آن میان، بسیاری دیگر وجود دارند که به ثبت نرسیده‌اند. همچنین در حالی که از سال ۱۳۵۵ تا سال ۱۳۶۵ تنها ۱۳ سازمان غیر دولتی زنان در ایران وجود داشت، تا سال ۱۳۷۹ این تعداد به ۱۵۸ سازمان ثبت شده و ۹۲ سازمان ثبت نشده رسید. در سال ۱۳۸۰ این تعداد به ۲۲۸ سازمان ثبت شده و ۲۰۰ ثبت نشده و در سال ۱۳۸۱ به ۲۷۹ ثبت شده و ۲۸۹ ثبت نشده افزایش یافته است.^۱

یکی از عوامل رشد کمی سازمانهای مردم‌نهاد تأثیر برنامه سوم توسعه است که برای دوره برنامه چهارم نیز تنفیذ شده است. در

۱. وزارت کشور جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۸۷.

این برنامه برای حل بسیاری از معضلات اجتماعی بر استفاده از توان سمن تأکید شده است. برای نمونه براساس بند ه ماده ۱۹۴ قانون برنامه سوم «ارتقاء مشارکت نهادهای غیر دولتی و مؤسسات خیریه، در برنامه‌های فقر زدایی و شناسایی کودکان یتیم و خانواده‌های زیر خط فقر، در کلیه مناطق کشور توسط مدیریت‌های منطقه‌ای و اعمال حمایت‌های اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی برای افراد یاد شده توسط آنان و دستگاه‌ها و نهادهای مسئول در نظام تأمین اجتماعی صورت می‌گیرد. در قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی؛ در ادامه بند «ه» بر این مسئله تأکید شده است که: «اتخاذ رویکرد توانمندسازی و مشارکت محلی، بر اساس الگوی نیازهای اساسی توسعه و تشخیص نیاز توسط جوامع محلی برای ارائه خدمات اجتماعی ... از جمله اهداف توسعه‌ای دولت بشمار می‌آید».

همچنین ماده ۹۶ بند ب شماره ۶ قانون نیز بر «تقویت نقش مردم و سازمان‌های غیر دولتی در امر پیشگیری و مبارزه با اعتیاد تأکید دارد». همین‌طور در بند «ی» این مسئله عنوان شده است که دولت باید نسبت به «تهیه و تدوین طرح جامعه توانمندسازی زنان

خود سرپرست و سرپرست خانواده با همکاری سایر سازمان‌ها و نهادهای ذیربط و تشکلهای غیر دولتی و تصویب آن در هیئت وزیران در شش ماهه نخست سال اول برنامه» اقدام کند. بنابراین، در بستر قانون برنامه سوم و برنامه چهارم می‌توان زمینه‌های علمی روشنی از طرح همکاری سازمانهای غیر دولتی زنان و دستگاه‌های دولتی مسئول مربوطه ایجاد کرد. اگر این فرض را بپذیریم که رویکرد دولت به مسئله سازمانهای غیر دولتی زنان، رویکردی توسعه‌ای با تأکید بر مشارکت سطح بالای افراد جامعه در توانمندسازی است و در این راه، مسئله جنسیت از اهمیت بالایی برخوردار است، دولت به دنبال هماهنگ کردن و تدوین راهکارهایی برای اصلاح رابطه خود با سازمانهای غیر دولتی زنان است.

از دیگر عوامل رشد سازمانهای مردم‌نهاد به ویژه در فعالیت زنان گرایشهای اخلاقی و دینی در جامعه اسلامی است. شعار راهبردی کُلِّكُمْ رَاعٍ و کُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ که برگرفته از آموزه‌های اسلامی است نقش مؤثری در ترغیب افراد به تشکلهای غیردولتی برای ایفاء وظیفه اجتماعی دارد.

اما ساختار NGOها در ایران را می‌توان به سه نوع سنتی در

سطح محلی، نیمه سنتی یا نیمه مدرن در سطح ملی و مدرن در سطح ملی و بین‌المللی تقسیم کرده. شماری از سازمانهای غیر دولتی خیریه‌ای و اعتباری شامل صندوق‌های قرض‌الحسنه به شکل سنتی اداره می‌شوند، مشکل اداره غالب NGO ها در کشور نیمه سنتی یا نیمه مدرن است که به نوعی در حال گذار از سنتی به مدرن هستند، تعداد کمی از سمن‌ها هم از ساختاری مدرن برخوردارند اما بدلیل بهره نگرفتن مناسب از دانش و تجربه‌های بین‌المللی و ظرفیت فنی، فرهنگ همکاری و مبادله اطلاعات پایین، به روز نبودن آگاهی‌های آنان درباره عملکرد سمن‌های مدرن بین‌المللی از نظر فنون، ظرفیت و مهارتهای علمی و تخصصی قابل مقایسه با هم‌تایان خود در دنیا نیستند.

بنابراین به منظور اثرگذاری و پویایی در عرصه ملی و بین‌المللی ضروری است که سمن‌ها به تغییرات و تحولات بنیادین در ساختار خود پرداخته و همکاری با مراکز دولتی و غیر دولتی و نیز عامه مردم را افزایش دهند و با نیازسنجی و بصیرت کافی به شرایط محلی، ملی و بین‌المللی نظر کرده اهداف و فعالیت‌ها را تعریف و

تعقیب نمایند.^۱ یکی از اخلاقی‌ترین تدبیرها در تأمین بودجه سمن استفاده از کمک‌های مردمی به صورت نامشخص است تا امکان پول‌شویی را نیز از بین ببرد.

سمن در معرض ارزشهای مختلف

سازمانهای مردم‌نهاد سنتی در فرهنگ ایرانی اسلامی شکل گرفته‌اند و بر اساس ارزشهای اصیل اسلامی تداوم یافته‌اند. مسئولیت‌پذیری اجتماعی، همیاری و تعاون، دیگر دوستی و فداکاری مرام ایرانی مسلمان است که وی را به فعالیت در چنین تشکلهایی سوق می‌دهد. تأثیرپذیری ایرانیان از شکل نوین سازمانهای مردم‌نهاد که از نیمه دوم قرن نوزدهم در غرب ظهور کرد، عناصر فرهنگی و مؤلفه‌های ارزشی دیگری را نیز همراه داشت.

امروزه اگر ارزشهای حرفه‌ای در فعالیت سمن سرچشمه‌های مختلف دارد تمدن ایران باستان، آموزه‌های اسلامی، تمدن ایران اسلامی و تمدن غرب مدرنیته چهار منبع عمده‌اند. و این امر در موارد فراوانی سبب ظهور تعارضات گوناگون بین ارزشها می‌شود،

امکان تعارض این ارزشها وجود دارد. به همین دلیل در فعالیت سمن در ایران، مهندسی ارزشها و سامان دادن به اصول اخلاقی و عناصر فرهنگی ضرورت فراوان دارد.

نتیجه

- ۱- اصطلاح NGO از سال ۱۹۴۵ به وسیله سازمان ملل متحد به میان آمده است.
- ۲- سازمانهای مردم‌نهاد، نه با این اصطلاح، در روزگار باستان نیز فعال بوده‌اند مهمترین نمونه آنها انجمن‌های صنفی بود.
- ۳- جنبشهای ضدهبره‌داری، حمایت از حقوق زنان، کارگران و نیز کنفرانس صلح جهانی فلسفی خلع صلاح در رواج سازمانهای مردم‌نهاد به شکل نوین تأثیر فراوان دارد.
- ۴- مهمترین بستر رشد سازمانهای مردم‌نهاد توجه عمومی به اهمیت جامعه مدنی است.
- ۵- سازمانهای مردم‌نهاد در ایران سابقه دیرین دارد و اساساً انجمن‌های صنفی در بازار یکی از عوامل بازسازی ایران پس از حمله مغول بوده است.
- ۶- سازمانهای مردم‌نهاد در ایران پس از ۱۳۷۰ با تنوع فراوان رشد کرد. برنامه سوم توسعه نقش مهمی در این امر دارد.
- ۷- ساختار سازمانهای مردم‌نهاد در ایران به سه نوع سنتی در سطح ملی، نیمه‌سنتی یا نیمه‌مدرن در سطح ملی و مدرن در سطح

ملی و بین‌المللی تقسیم کرد.

۸- سازمانهای مردم‌نهاد در ایران در معرض ارزشهای مختلف قرار دارد. منابع عمده این ارزشها عبارتند از: تمدن ایران باستان، آموزه‌های اسلامی، تمدن ایران اسلامی، تمدن غرب مدرنیته.

فصل چهارم

مسئولیت‌های اخلاقی در سازمانهای مردم‌نهاد

طرح مسأله

سازمانهای مردم‌نهاد با اخلاق حرفه‌ای تعامل چند سویه دارند. زیرا از طرفی سمن حامی و ترویج‌کننده اخلاق حرفه‌ای در اصناف، گروه‌های اجتماعی و حتی اخلاق شهری در جامعه است. از جانب دیگر قوام سمن و عدم انحراف آن از هویت مردم‌نهاد، محتاج پای‌بندی به ملاکهای اخلاقی از بدو پیدایش آن است. همچنین سمن مانند هر سازمانی موفقیت خود را وامدار پای‌بندی به مسئولیت‌های اخلاقی است. در آنچه به اجمال بیان شد سه مسأله عمده‌ای به میان می‌آید:

یک، نقش سمن در ترویج اخلاق در جامعه و فرهنگ سازمانی
دو، معیارهای اخلاقی حاکم بر سمن

سه، مسئولیتهای اخلاقی در سازمانهای مردم‌نهاد
 مسأله نخست را در آثار مربوط به اخلاق حرفه‌ای باید جستجو
 کرد و ما نیز در چنین آثاری از آن به تفصیل سخن گفته‌ایم.^۱ اما دو
 مسأله اخیر که غالباً با یکدیگر درآمیخته می‌شوند موضوع فصل
 حاضر و فصل آتی است. در این فصل به بحث از معیارهای
 اخلاقی حاکم بر سمن می‌پردازیم. مسئولیتهای اخلاقی سازمان بر
 اساس معیارهای اخلاقی بنا نهاده می‌شوند.

اصول اخلاقی مهمترین مبنای فعالیت هر سازمان مردم‌نهاد
 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 مردم‌نهاد ماهیتی است نه
 عارضیتی.

هنجارها و ملاکهای اخلاقی حاکم بر سمن کدامند؟ آیا آنها
 همان ملاکهای عام و رایج اخلاقی حاکم با جامعه‌اند؟ آیا فراتر از
 هنجارهای عام اخلاقی، هویت خاص سمن سبب به میان آمدن

۱. از جمله فرامرر قراملکی، احد، *سازمانهای اخلاقی در کسب و کار*، چاپ سوم، تهران، نشر
 مجنون، ۱۳۸۷.

هنجارهای معین نیز می‌گردد؟ این هنجارها بر چه اصول و ارزشهای اخلاقی استوارند؟

تمایز ملاکهای اخلاقی و هنجارهای سازمانی

مراد از ملاکهای حاکم اخلاقی بر سمن، صرفاً هنجارهای سازمانی نیست. زیرا هنجارهای سازمانی غالباً به گروه وابسته‌اند و نسبت به گروه‌های اجتماعی و سازمانها، متنوع و متغیرند. در حالیکه معیارهای اخلاقی جهان‌شمولند.^۱ بسیاری از سازمانهای مردم‌نهاد نقش جهانی دارند و تعامل جهانی نیازمند ملاکهای جهان‌شمول اخلاقی است. به همین دلیل فعالیتهای سازمانهای مردم‌نهاد باید بر ارزشهای ثابت، جاودان و یا حداقل جهان‌شمول استوار گردد.

به علاوه هنجارهای سازمانی خود محتاج ممیزی اخلاقی‌اند. زیرا برخی از هنجارهای گروه وابسته، نه تنها فضیلت نیستند بلکه

۱. غالب فیلسوفان از مطلق بودن ارزشهای اخلاقی، در برابر نظریه نسبی‌گرایی اخلاق دفاع می‌کنند. استاد مطهری بر جاودانگی اخلاق تأکید می‌کند. (مطهری، مرتضی، مجموعه آثار، ج ۳، ص ۵۲۶ و ۵۲۹؛ همان، ج ۱۳، ص ۷۳۹؛ همان، ج ۱۵، ص ۸۱۶؛ همان، ج ۲۱، ص ۱۸۵ و ۱۸۸ و ۲۳۲ و صص ۲۵۶-۲۶۴)، این قلم جهان‌شمولی اخلاق را حداقل مبنای موردنیاز در تعامل جهانی می‌داند (فرامرز قراملکی، احد، «مبانی اخلاق جهانی با تأکید بر بیانیتهای سویدلر و هانس کونگ»، نامه حکمت، ش ۱، ۱۳۸۲).

در مواردی خلاف اخلاقند. در برخی از سازمانها و گروه‌های اجتماعی، کم‌کاری به منزله یک هنجار حاکمیت می‌یابد. همچنین است استفاده از روشها و ابزارهای غیرقانونی. این هنجارها غیر اخلاقی‌اند. 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 حرفه‌ای آدابی وجود دارد که مانند هنجارها، گروه وابسته‌اند. آداب و رسوم و عاداتهای مقبول افتاده و عرفی شده در مواردی غیر ارزشی و حتی ضد ارزشی‌اند. آداب اعم از اخلاقند و لذا محتاج ممیزی اخلاقی‌اند.

از طرفی ملاکهای اخلاقی بر اصول و ارزشهای جهان‌شمول استوارند به گونه‌ای که بر اساس این اصول می‌توان به نحو اخلاقی با سازمانهای جهانی تعامل داشت. از طرف دیگر اسلام به عنوان دین خاتم و با رسالت جهانی بر ارزشهای اخلاقی جهان‌شمول تأکید دارد. ارزشهای اخلاقی در نظام اسلامی با ارزشهای اخلاقی جهانی همسو و سازگارند. اصولی مانند پای‌بندی به حقوق دیگران،

تعاون و همیاری، دیگر دوستی، وفاداری، صداقت، امانت‌داری، خیرخواهی، عدالت‌طلبی ارزشها و اخلاقی اسلامی و جهان‌شمولند که سمن می‌تواند از آنها به منزله سرمایه بی‌پایان بهره ببرد.

اخلاق حداقلی و اخلاق حداکثری

دانشمندان در باب ملاکها و ضوابط اخلاقی اختلاف‌نظر دارند. منشاء بروز مکاتب متنوع اخلاقی تأکید حصرگرایانه هر یک از آنها بر ملاک خاص اخلاقی است. ملاکها و ضوابط اخلاقی را اساساً می‌توان بر دو گونه دانست. همین امر سبب دوگانگی در جهت‌گیری نظامهای اخلاقی است. زیرا در مناسبات اجتماعی و تعامل سازمانی دو جهت‌گیری اخلاقی وجود دارد: جهت‌گیری حداقلی و جهت‌گیری حداکثری. سرّ مطلب آن است که اخلاق امر دارای درجه و مراتب است. پایین‌ترین 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 می‌کنند. صداقت، صراحت و احترام اصیل متقابل سه محور عمده در این جهت‌گیری‌اند که الگوی رفتاری قاطعیت را در برابر

الگوهایی مانند پرخاشگری، سلطه‌پذیری و سلطه‌گری به وجود می‌آورند. اصول اخلاقی فراوانی بر رعایت حقوق افراد مترتب می‌شود.^۱ بر اساس جهت‌گیری اخلاقی به نظام دو ارزشی اخلاق می‌رسیم. 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 عمده‌ترین ملاک اخلاقی در این جهت‌گیری است. استاد مطهری نیز در تعریف اخلاق در رفتار ارتباطی بین شخصی بر همین ملاک تأکید می‌کند.^۲ بر اساس جهت‌گیری حداکثری به نظام سه ارزشی اخلاق می‌رسیم: اخلاقی، ضد اخلاقی و غیر اخلاقی. سمن می‌تواند اخلاقیات خود را بر این دو جهت‌گیری سامان دهد.

بنابراین دیگر دوستی اخلاق در سطح والاتری را طرح می‌کند و

۱. در کتاب *درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای جهت‌گیری حداقلی را برگرفته‌ایم*: فرامرز قراملکی، احد، *درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای*، تهران، سرآمد، ۱۳۸۷.

۲. مطهری، *مجموعه آثار*، ج ۷، ص ۳۸۰؛ همان، ج ۲۲، ص ۴۷۰ و ص ۶۰۳. استاد مطهری در تعریف اخلاق در رفتار ارتباطی درون‌شخصی معیار و تعریف دیگری را مطرح می‌کند: نظام دادن غرایز و قوای روحی (*مجموعه آثار*، ج ۲۱، ص ۱۸۵-۲۲۹ و ۴۷۹). تفصیل سخن در این مقام را مراجعه کنید به: ابوالحسنی نیارکی، فرشته، انسان و خدا نزد استاد مطهری، پایان‌نامه تحصیلات تکمیلی به راهنمایی دکتر احد فرامرز قراملکی، دانشکده الهیات دانشگاه تهران، ۱۳۸۷، فصل آخر، ص ۱۳۹.

پای‌بندی به حقوق دیگران از اخلاقی بودن در سطح حداقلی کلمه صیانت می‌کند. توضیح مطلب آن است که سازمانها را از حیث نحوه مواجهه با منافع و حقوق دیگران به سه دسته عمده می‌توان تقسیم کرد:

یک، سازمانهای ضد اخلاقی که نسبت به حقوق دیگران مسئولیت‌گریزند و در جهت جلب منافع خود از حرام و تعدی به منافع و حقوق دیگران پرهیز ندارند. بنگاههای مالیات‌گریز، سازمانهای دیگر با فعالیتهای بزهکارانه و مجرمانه، مؤسسه‌های قانون‌ستیز نمونه‌هایی از چنین سازمانهایی اند.

دو، سازمانهایی که در پی منافع خویشند و در جهت دستیابی به اهداف سازمانی فعالیت می‌کنند 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 نمی‌گیرند.

سه، سازمانهایی که اساساً در پی منافع دیگران فعالیت می‌کنند و خیررسانی به انسانها را مرام خود می‌دانند. در اینکه چنین سازمانهایی اخلاقی‌اند شکی نیست. انسانها آنها را ستایش و تشویق می‌کنند.

سازمان مردم‌نهاد و اخلاق حداکثری

وقتی از اخلاق در سازمانهای کسب و کار سخن می‌گوییم، غالباً جهت‌گیری حداقلی مراد است. یعنی از این سازمانها انتظار داریم به معنای پای‌بندی 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 مردم‌نهاد اصل دوستی انسانها و خیرخواهی برای دیگران است. سمن بنا به تعریف سازمان خیرخواه است. خیرخواهی علت غایی تأسیس و جهت‌گیری 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 انسانها است. در متون دینی دستوره‌های فراوان به احسان،

نیکوکاری، ایثار و فداکاری شده است.

در آموزه‌های اسلامی جهت‌گیری عمده فعالیت‌های همکارانه و تعاون، نیکی و تقوی است. تعاونوا علی البر و التقوی و لا تعاونوا علی الإثم و العداوان.^۱ جهت‌گیری سمن باید در حفظ حقوق افراد و نیکوکاری باشد. در آیه دیگری قرآن تأکید می‌کند که به بر نمی‌توان رسید مگر اینکه از آنچه دوست دارید انفاق کنید: لن تنالوا البر حتی تنفقوا ممّا تُحِبُّون.^۲

در روایات مختلفی از امام علی (ع) آمده است که ایثار بهترین احسان و نهایت آن است.^۳ همچنین آمده است: بهترین نیکوکاری آن است که به محتاج برسد.^۴ اسراف در هر امری ناپسند است مگر در نیکوکاری.^۵ هیچ فضیلتی گرامی‌تر از احسان نیست.^۶

اخلاقی بودن سازمانهای مردم‌نهاد نقش راهبردی در موفقیت

۱. سوره مائده / ۲.

۲. سوره آل عمران / ۹۲.

۳. خوانساری، جمال‌الدین، شرح غرر و درر، تصحیح محدث ارموی، دانشگاه تهران، ۱۳۶۶، ج ۱، ص ۱۰۷، ص ۲۱۵ و ۲۳۵.

۴. همان، ج ۳، ص ۴۲۵.

۵. همان، ج ۲، ص ۸۶.

۶. همان، ج ۶، ص ۳۷۹.

آنها دارد. اعتماد آفرینی، پیش‌بینی‌پذیری، مشارکت‌طلبی عناصر مؤثر در موفقیت سازمانی‌اند که بر درخت مبارک اخلاق می‌رویند. پای‌بندی به اخلاق در مناسبات درون سازمانی و برون سازمانی سبب ترویج اعتماد آفرینی می‌شوند. اعتماد یک سرمایه اجتماعی است و نقش راهبردی در کاهش تنشها و نزاعها و افزایش همیاری و تعاون دارد. صداقت، صراحت، امانت‌داری، رازداری، رعایت انصاف و پرهیز از تبعیض فعالیت‌های سازمانی را کارآمدتر می‌سازد. سازمانهای اخلاقی از انرژی منفی، تنشهای سازمانی، مفاسد اداری، رفتاری و مالی مصونند و همین امر بر موفقیت آنها اضافه می‌کند.^۱

اخلاقی‌سازی سمن

اخلاقی‌سازی سازمانهای مردم‌نهاد امر سهل و آسان‌یابی نیست. ساده‌انگاری در این مقام مانع رشد اخلاقی می‌شود. در اینجا مواردی، به منزله توصیه‌های راهبردی برای اخلاقی‌سازی سمن ارایه می‌شود:

۱- تدوین سند اخلاقی سازمان مردم‌نهاد. این سند باید متضمن

۱. تفصیل سخن در این مقام را مراجعه کنید به: فرامرز قراملکی، احد، درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای، تهران، سرآمد، ۱۳۸۷.

همه مسئولیتهای اخلاقی سمن در قبال حقوق عناصر درونی و بیرونی باشد. فراگیری، انسجام، وضوح و قابلیت اجرا از مهمترین ویژگی‌های سند یا آیین اخلاقی سمن است.

۲- ممیزی اهداف، ساختار و شرح وظایف سمن در ترازوی سند اخلاقی 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 می‌شود. آموزش اخلاق هرگز منحصر در روشهای مستقیم نیست چرا که این روشها از کارآیی کمتری برخوردارند.

۴- ممیزی اخلاقی هرگونه تصمیم‌سازی. فرایند تصمیم‌سازی باید دارای مرحله ممیزی اخلاقی باشد به گونه‌ای 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 می‌پردازیم. آیا پذیرش مستقیم حمایت مالی امر اخلاقی است؟ آیا پذیرش مستقیم ممکن است به سوء استفاده‌های بعدی و یا پول‌شویی ختم شود؟ این مسایل محتاج داوری تخصصی‌اند که متخصصان اخلاق حرفه‌ای بر اساس

ترازوی سند اخلاقی سمن به آن می‌پردازند.

۵- شناسایی، رفع و یا مهار موانع رشد اخلاقی سازمان در فعالیتهای سمن.^۱

۶- افزایش مهارت و توانایی حل معضلات اخلاقی سازمان در اعضا به ویژه مهارت مواجهه با تعارضات اخلاقی. بروز معضلات اخلاقی در گروه‌های 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.

۱. تفصیل سخن در این مقام را رجوع کنید به:

فرامرزی قراملکی، احد و رستم نوچه فلاح، موانع رشد اخلاقی سازمانها، تهران، بشری، ۱۳۸۶.

نتیجه

- ۱- ملاک‌های اخلاقی را نباید با هنجارهای سازمانی و نیز آداب و رسوم درآمیخت. هنجارهای سازمانی محتاج ممیزی اخلاقی‌اند.
- ۲- سازمان‌های کسب و کار اخلاق را با جهت‌گیری حداقلی و به معنای رعایت حقوق همه عناصر محیط سازمان تأکید می‌کنند اما سازمان‌های مردم‌نهاد به معنای نفع‌رسانی به مردم و فداکاری اخلاقی‌اند.
- ۳- ملاک اخلاقی حاکم بر سازمان‌های مردم‌نهاد، اصل دوستی انسانها و خیرخواهی برای دیگران است.
- ۴- سازمانها از حیث نحوه مواجهه با منافع و حقوق دیگران به سه دسته تقسیم می‌شوند: سازمان‌های ضد اخلاقی، سازمان‌هایی که صرفاً در پی منافع خویشند بدون نفع یا ضرر به دیگران و سازمان‌هایی که اساساً در پی منافع دیگران فعالیت می‌کنند.
- ۵- سازمان‌های مردم‌نهاد برای دستیابی به اخلاق سازمانی باید سند جامع اخلاق خود را شامل مسئولیت‌های اخلاقی در قبال همه عناصر محیط درونی و بیرونی تدوین کنند.
- ۶- سند جامع اخلاقی سمن نقش راهبردی در ممیزی اخلاقی اهداف، شرح وظایف، مقررات، تصمیم‌سازی و ارزیابی اخلاقی عملکرد سازمان دارد.

فصل پنجم

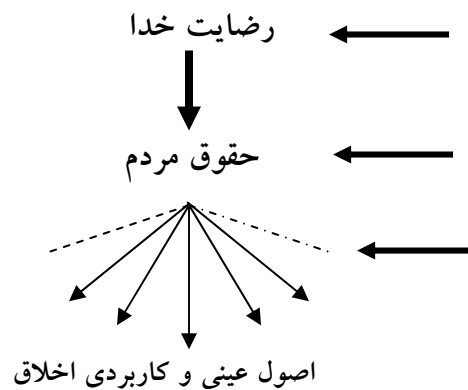
ارزشهای اخلاقی در فعالیت سازمانهای مردم‌نهاد

طرح مسأله

ضرورت اخلاقی بودن فعالیتهای سمن، ابعاد اخلاق در سمن و نیز فرایند اخلاقی‌سازی آن را در فصل پیشین بحث کردیم. آنچه در اخلاقی ماندن سازمانهای مردم‌نهاد اهمیت دارد، اصول و ارزشهای اخلاقی‌اند. بر اساس چه اصولی می‌توان سند اخلاقی سمن را تدوین کرد؟ با چه قواعدی می‌توان به ممیزی تصمیم‌سازی در سمن پرداخت؟ اخلاقی بودن اهداف، ساختار، شرح وظایف و نظام‌نامه رفتاری را با کدام معیار می‌توان تشخیص داد؟ عملکرد اخلاقی سازمانهای مردم‌نهاد را در کدام ترازو می‌توان سنجید؟ قوام فعالیت جمعی در سمن بر کدام صخره ثابت استوار می‌شود؟ رفتار

اخلاقی را بر اساس کدام اصول می‌توان 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 و یا عام‌اند که بنیان نظام اخلاقی را سامان می‌بخشند. اما ملاکهای عملیاتی و معطوف به فعالیت‌های عینی نیز وجود دارند که اخلاقی بودن رفتار فرد را در هر موضعی نشان می‌دهند. از این ملاکها می‌توان با عنوان اصول راهبردی و قواعد کاربردی نام برد. اصولی که تعامل اخلاقی در رفتار ارتباطی اعضای سازمان مردم‌نهاد و نیز تعامل برون‌سازمانی را سامان می‌بخشید.



نمودار (۱-۵): ارتباط ملاک غایی، معیار عملیاتی و ملاکهای عینی در اخلاق

۱) اصل استقلال و بی‌طرفی

سازمانهای مردم‌نهاد، در هر سطحی که فعالیت می‌کنند، ملزم به بی‌طرفی‌اند. آنها همچون داورهای منصف و تیزبین عمل می‌کنند که هیچ امری استقلال و بی‌طرفی آنان را مخدوش نمی‌سازد. این اصل مهمترین مبنای اخلاق سمن است. سازمانهای غیر دولتی باید به شکلی عادلانه و بی‌طرفانه، آن چیزی را که از واقعیت یک ماجرا یا موضوع درک می‌کردند، با استفاده از ابزارهای در دسترس خود، به اطلاع عموم برسانند. نزدیک بودن یک سازمان مردم‌نهاد به فهم ریشه‌های وقوع یک رویداد به واسطه دسترسی آسان‌تر آن به شواهد حقیقی، درگیر نبودن در ملاحظات خاص سیاسی و همچنین برخورداری از ابزارهای متنوع ارتباط‌گیری و اطلاع‌رسانی، شاخصه‌هایی هستند که در این راه سازمان مردم‌نهاد را یاری می‌رسانند.

تمامی عوامل فوق به علاوه مردمی، خودجوش، غیر دولتی 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 غیر دولتی - خواسته یا ناخواسته - در دام برخی ترفندهای سیاسی گیر افتاده، عنصر «بی‌طرفانه بودن» فعالیت خود را مخدوش می‌سازند.^۱

۲) واکنش هوشمندانه و مسئولیت‌پذیر

نخستین ملاک در تعامل اخلاقی اجتناب از واکنشهای هیجانی در مواجهه با یکدیگر است. وقتی معضله‌ای بروز می‌کند و افراد به اختلاف، چالش و یا تنش می‌رسند، واکنشهای هیجانی آنها را از همیاری، مشارکت و تعاون دور می‌سازد. ستیز و گریز دو گونه عمده واکنشهایی هیجانی‌اند که بنیان فعالیتهای سازمان مردم‌نهاد را می‌لرزاند. انسانهایی که در گرفتاریها و اختلاف‌نظرها به تعارض، نزاع، کشمکش، تندی، پرخاشگری و خشم متوسل می‌شوند، از تعاون، همکاری و همیاری ناتوان می‌شوند و قوام کار گروهی که اساس سمن است فرو می‌ریزد. در واکنش گریز نیز انسانها به دلیل فرار از یکدیگر و قهر از همکاری باز می‌مانند.

۱. مطالعه موردی در این خصوص را مراجعه کنید به:

گلشن‌پژوه، محمدرضا، «بی‌طرفی در سازمانهای غیردولتی: یک مطالعه موردی»، پژوهشنامه حقوق بشر، ش ۳، پاییز ۱۳۸۹، ص ۵۷-۵۸.

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 مسئولیت‌پذیر اساس تعامل اخلاقی و اثربخش در سمن است و آن بر خودشناسی لحظه‌ای افراد استوار است. هرچه اعضای سازمان مردم‌نهاد از خودشناسی ژرفتری 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 می‌کند، پرخاشگری، زیرآب‌زنی، تنش، قهر، کینه‌توزی، عداوت و دشمنی و سایر رذایل اخلاقی است. همه این رفتارها گونه‌ای از واکنش هیجانی‌اند. به همین دلیل اخذ واکنش هوشمندانه و مسئولیت‌پذیری را باید سرلوحهٔ ملاکهای اخلاقی قرار داد.

۳) مواجهه صادقانه

صداقت از ارزشهای بنیادی و جهان‌شمول است. اگرچه متأسفانه دروغ‌گویی در برخی از جوامع رواج دارد اما کسی در اصل اخلاقی بودن صداقت و خلاف بودن دروغ‌پردازی تردید ندارد. آموزه‌های اسلامی بر راستگویی و دوری از دروغ تأکید فراوان کرده‌اند. تنها در 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 گونه‌ای که اگر کشف کنیم سخن فردی مطابق با واقع نیست می‌توان وی را به دروغ‌گویی منسوب کرد؟ غالباً صداقت را همان گفتار مطابق با واقع و دروغ‌گویی را سخن خلاف واقع گفتن می‌انگارند، اما واقع آن است در تحلیل مفهوم صداقت بین دو کاربرد متمایز آن درآمیخته می‌شود: 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 نمی‌بریم. زیرا اگر کسی سخن خلاف واقع را به دلایلی مطابق

با واقع بدانند و بر اساس باور خود سخنی را به زبان بیاورد که گمان می‌کند مطابق با واقع است، دروغگو دانستن وی در مفهوم اخلاقی قابل تردید است. موارد زیادی افراد به دلیل اعتماد به کسان، ساده‌لوحی و یا اخلال در روشهای تبدیل داده به اطلاعات^۱ سخن خلاف واقع بیان می‌کنند اما آنان را نمی‌توان دروغگو دانست. سرّ مطلب این است که کذب در مفهوم اخلاقی تحریف حقیقت است و نه بیان خلاف واقع. تحریف در باب تفعیل نوعی اقدام فرد در وارونه‌سازی حقیقت است یعنی سعی عامدانه در بیان چیزی که خود آن را خلاف واقع می‌داند.

در سوره منافقون خداوند متعال می‌فرماید منافقان شهادت می‌دهند ای پیامبر تو رسول خدایی و خداوند می‌داند تو رسول اوئی و خدا شهادت می‌دهد که آنان دروغگویند (منافقون /) سخن منافقان صدق منطقی دارد یعنی اینکه پیامبر گرامی خدا رسول الله است مطابق با واقع است اما آنان خلاف

۱. تمایز داده و اطلاعات بسیار مهم است. داده را مواد اولیه خام می‌دانیم که ممکن است صادق یا کاذب، مبهم یا روشن و دقیق یا غیر دقیق باشد. دآوری مبتنی بر داده غیر اخلاقی است بلکه باید ابتدا داده به اطلاعات یعنی مواد اولیه شایسته (صادق، واضح، دقیق و ...) تبدیل کرده تفصیل سخن را مراجعه کنید به:

فرامرز قراملکی، احد، اصول و فنون پژوهش در گستره دین‌پژوهی، قم، چاپ دوم، ۱۳۸۷، ص ۳۷.

باور خود را به زبان می‌آورند و در واقع حقیقت را تحریف می‌کنند.

در پدیده دروغ‌گویی چند عنصر وجود دارد: فردی می‌داند که «الف ب است» اما نشان می‌دهد که «الف ب نیست». نکته دوم آن است که دروغ‌گویی برخلاف ظاهر واژه محدود به گفتار نیست. وارونه‌سازی حقیقت می‌تواند به روشهای مختلف از جمله گفتار باشد. اساساً آدمی حداقل از زبان گفتاری، کالبدی و کرداری برخوردار است. گفتار خلاف واقع تنها بُعدی از تحریف حقیقت را نشان می‌دهد. کسی که خشمگین است اما با حرکات کالبدی خلاف آن را نشان می‌دهد در واقع وارونه‌سازی می‌کند و کسی که نفرت خود را به وسیله رفتارهای احترام‌آمیز به فرد پنهان می‌سازد در واقع به تحریف حقیقت می‌پردازد. توجه به این نکته نشان می‌دهد که برخلاف تصور رایج دروغ‌گویی امر سهل و ساده‌ای نیست زیرا به اندک تأمل و مقایسه سه زبان یاد شده می‌توان پرده از دروغ‌گویی فرد بردارد.

نکته سوم به تبیین رواج دروغ‌گویی در برخی جوامع مربوط است. چرا دروغ‌گویی که خلاف فطرت اخلاق‌جو 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 روان‌شناختی و جامعه‌شناختی می‌توان ارایه کرد. یکی از دهها عامل را می‌توان در ناتوانی افراد در مواجهه با تعارضات اخلاقی^۱ دانست. «داستان دروغ مصلحت‌آمیز و راست مفسدت‌انگیز» در واقع یکی از روشهای ناکارآمد در حل تعارضات اخلاقی در موضعی است که فرد بر سر دو راهه «راست بگویم یا دروغ بگویم» قرار می‌گیرد و به دلایلی از میان بد و بدتر، بد را انتخاب می‌کند بدون آنکه به جستجو از راههای سوم (نه بد و نه بدتر) بپردازد. به همین دلیل، اگر در سازمانهای مردم‌نهاد، مهارتهای حل اثربخش تعارضات اخلاقی را نهادینه کنیم می‌توانیم از رواج دروغ‌گویی به میزان قابل توجهی مانع شویم.

نکته چهارم، عده‌ای برای دوری از رذیلت دروغ‌گویی به شیوه‌ای متمسک می‌شوند که آن را می‌توان 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

ارایه به موقع و کامل اطلاعات در واقع می‌تواند 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 چشم داشت در واقع بی‌احترامی است. قوام فعالیت‌های سمن به نهادینه شدن احترام بین اعضای آن است. البته احترام محدود به تعامل درون سازمانی نیست بلکه تعامل سازمان مردم‌نهاد 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 پای‌بندی به رفتاری است که احساس ارزشمندی را به فرد مقابل انتقال دهد و یا خودداری از رفتاری است که احساس ذلّ، کهتری 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. در آموزه‌های دینی اسلام نیز توصیه فراوان به اجتناب از تحقیر و توهین به دیگران وجود دارد.

۵) امانت‌نگری

مراد از امانت‌نگری مفهومی عمیقتر و حقیقتی ژرفتر از امانت‌داری 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 می‌بیند. خود فرد امانت الهی است، دیگران نیز امانت‌های الهی‌اند، محیط زیست طبیعی و حیوانی امانت‌های الهی‌اند. هر آنچه در اختیار من است در واقع یا به رسم ودیعه و یا به طرق دیگری در اختیار من قرار گرفته است. امانت‌داری در ودیعه 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 در مواردی چون اجاره امری که به امانت به من سپرده شده است قابل تصرف است بلکه اساساً بر مبنای اجاره باید

در آن تصرف کرد اما تصرف دو گونه است: امانت‌دارانه و خیانت‌آمیز. مفهوم امانت در همه اموری که توأم با تصرف در دست فرد قرار می‌گیرد، مفهوم فراخ‌دامنی است. 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 امانت‌داری در این مفهوم حفظ و خودداری از تصرف نیست بلکه تصرف امانت‌دارانه آن است که تصرف امور بر بهترین وجه انجام پذیرد و از هر گونه افراط و تفریط و تعدی دور باشد. مذاقه در این تعبیر نشان می‌دهد که در فعالیت‌های سازمانی امانت‌داری با مفهوم بهره‌وری ارتباط وثیق دارد. امانت‌داری در این مفهوم از سرچشمه‌ای غنی منشاء می‌گیرد و آن بینش امانت‌نگری نسب به خود، طبیعت و سایر امور است. این بینش به امانت‌داری قداست می‌بخشد زیرا بر اساس آن صاحب امانت خداوند عزوجل است.^۱

۱. تفصیل سخن را مراجعه کنید به:

- فرامرز قراملکی، احد، «تعریف امانت‌داری و ابعاد آن در حرفه»، *اخلاق حرفه‌ای در تمدن ایران و اسلام*، پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی، ۱۳۸۶.
- نوری، رضا، «عوامل و پیامدهای امانت‌داری در حرفه»، *اخلاق حرفه‌ای در تمدن ایران و اسلام*، پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی، ۱۳۸۶.
- امام، سید محمدرضا، «مبانی فقهی و حقوقی امانت‌داری»، *اخلاق حرفه‌ای در تمدن ایران و اسلام*، پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی، ۱۳۸۶. ←

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 می‌کشد. رعایت حریم خصوصی انسانها یک اصل اخلاقی است. نهی صریح قرآن مجید «فلا تجسسوا» در سوره مبارکه حجرات قرنهای پیش از آن است که مغرب زمینیان در تعامل حرفه‌ای به ضرورت حفظ حریم خصوصی رسیده‌اند.

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

← امام، سید محمدرضا، رضوی، سید محمد، «امانت‌داری در اخلاق حرفه‌ای»، اخلاق حرفه‌ای در تمدن ایران و اسلام، پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی، ۱۳۸۶.

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 گونه‌ای باشد که مستلزم ورود به حریم خصوصی آنان نباشد.

۷) رازداری

غالباً رازداری با حفظ حریم خصوصی و با امانت‌داری 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 می‌یابند. امروزه اطلاعات منشاء قدرت است و حفظ اطلاعات محرمانه و اسرار افراد یک اصل اخلاقی است. افرادی که به غیبت می‌پردازند غالباً راز مردم را افشا می‌کنند.

در آموزه‌های دینی به رازداری و نهفتن اسرار به ویژه اسرار خویش تأکید فراوان شده است. مولوی این روایت را از پیامبر گرامی اسلام (ص) نقل می‌کند: «نیازهای خود را با پوشاندن آن برآورید».^۱ گفت پیغمبر که: هر که سر نهفت زود گردد با مُراد خویش جفت^۲ 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 جبران‌ناپذیر مانند از بین رفتن امنیت ملی، به مخاطره افتادن صلح و بهداشت شود، افشای اسرار یک وظیفه اخلاقی می‌شود اما این وظیفه را باید با دغدغه اخلاقی انجام داد.

دغدغه اخلاقی سبب می‌شود فرد اولاً از مخاطره‌آمیز بودن اسرار افراد یا سازمانها مطمئن باشد و صرفاً به گمان و ظن اکتفا نکند چرا

۱. فروزانفر، بدیع‌الزمان، /حادیث مثنوی، تهران، امیرکبیر، ۱۳۶۳، ص ۳.

۲. مولوی، جلال‌الدین محمد، مثنوی، تهران، نشر مولی، دفتر اول، بیت ۱۷۶.

که *إن بعض الظن اثم* (برخی از گمانها گناهند) و ثانیاً در شیوه افشای راز هم از اخلاقی بودن آن مطمئن باشد.

۸) پاسخگویی و نقدپذیری

انسانها نسبت به تصمیم‌ها و اقدامهای خود دوگونه تلقی دارند. کسانی با تکبر و عجب از آنچه انجام می‌دهند به نحو نامشروط راضی‌اند و هرگز رفتار خود را قابل چون و چرا نمی‌دانند و در قبال 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، مسئولیت‌پذیری در قبال تصمیم و رفتار است. آنان افراد را *مُحَقِّق* می‌دانند که از دلیل رفتارشان پرسند. بر اساس این نگرش، آنان نقد و پرسش را حق دیگران می‌دانند و نقدپذیری و پاسخگویی را *وظیفه اخلاقی خود تلقی می‌کنند*.

نگرش اخلاقی این است که ما نسبت به رفتارهایمان باید پاسخگو باشیم. اگر کسی از دلیل و عقلانیت رفتارمان پرسد نباید

فصل پنجم: ارزشهای اخلاقی در فعالیت سازمانهای مردم‌نهاد / ۱۰۱

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 مردم‌نهاد بر پاسخگویی افراد و پاسخگویی سازمان است. مطبوعات حق انتقاد و استیضاح دارند و سازمان وظیفه پاسخ دادن به آنها را دارد. نقدگریزی موجب استکبار می‌شود و قوام سازمان را فرو می‌ریزد. 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 می‌تواند با واکنش هیجانی، مقابله به مثل، عملیات تلافی‌جویانه و انتقام باشد. چنین واکنشی سامان فعالیت گروهی را فرو می‌ریزد 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 می‌شود. انسان اخلاقی در فعالیت گروهی به رسمیت می‌شناسد که افراد خطا کنند، عمد در خطا، استمرار در خطا با اصل خطاکاری متفاوت است. عفو و گذشت فرد را از واکنشهای هیجانی و تلافی‌جویانه باز می‌دارد و این سبب پیشگیری از وقوع خطا می‌شود.^۱

در منابع دینی بر اهمیت عفو تأکید فراوان شده است. قرآن به اینکه خداوند عفوکننده است اشاره می‌کند^۲ و بخشودن را نزدیک به تقوی تلقی می‌نماید^۳ و مردم را به عفو دعوت می‌کند.^۴ از امیرمؤمنان علی(ع) نقل شده است که عفو بهتر از احسان است.^۵

بخشودن از دینداری است.^۶ ثواب دو فضیلت فراتر از سنجش است: عفو و عدل.^۷

۱. سیدنی، سیمون، بخشودن، ترجمه مهدی قراچه‌داغی، تهران، سردا، ۱۳۸۴.

۲. سوره مائده/۹۵.

۳. سوره بقره / ۲۳۷.

۴. سوره نور / ۲۲.

۵. شرح غرر و درر، ج ۱، ص ۱۵۴.

۶. همان، ج ۶، ص ۳۷.

۷. همان، ج ۴، ص ۱۸۴.

عفو و گذشت سبب پیشگیری کینه می‌شود 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 نیازمندیم. بنیان سازمان مردم‌نهاد بر عفو و گذشت و بخشودن استوار است.

۱۰ وفاداری سازمانی

عضویت در سمن مسئولیتهای فراوانی را به میان می‌آورد. یکی از مهمترین مسئولیتهای وفاداری و تعهد سازمانی است. وفاداری سازمانی را به دو صورت تعریف کرده‌اند: اجتناب از هرگونه اقدامی که موجب ضرر به سازمان می‌شود، اعم از ضرر مادی یا معنوی. این تعریف حداقل‌گرایانه است. تعریف دیگری نیز ارائه شده است که فراتر از دوری از ضرر رساندن است: دغدغه حفظ منافع سازمان و توسعه آن.

گفته‌اند افراد یا به دلیل رضایت شغلی تعهد سازمانی می‌یابند یا به دلیل رابطه عاطفی با سازمان وفادار می‌گردند و یا به دلیل الزامهای بیرونی اما مهمترین عامل وفاداری سازمانی الزام درونی

برخاسته از مسئولیت‌پذیری اخلاقی افراد در قبال منافع سازمان است. تعهد سازمانی با تلقی فرد از سازمان نسبت معناداری دارد. سازمان را امر وحشتناکی می‌دانیم 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، خانواده‌ای است که در آن و با آن زندگی می‌کند و لذا ترجیح منافع سازمانی بر مصالح شخصی اصل اخلاقی تلقی می‌شود. ما می‌رویم اما سازمان با نقش اجتماعی خود می‌ماند. حمیت و غیرت سازمانی برخاسته از چنین نگرشی است.

(۱) 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 می‌یابد. سازمانهای مردم‌نهاد در قبال مصالح اجتماعی و توسعه جامعه مسئولند. این مسئولیت‌پذیری ابعاد فراوان علمی، اقتصادی، فرهنگی، دینی، سیاسی و صنفی دارد. ترویج

———— فصل پنجم: ارزشهای اخلاقی در فعالیت سازمانهای مردم‌نهاد / ۱۰۵

اخلاق در همه نهادهای اجتماعی به ویژه ترویج اخلاق در سازمانها
مصادق بارز مسئولیت‌پذیری 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 نمونه‌هایی از این ابعاد اند. سمن حافظ و مروج
منافع ملی است.

نتیجه

- ۱- سازمانهای مردم‌نهاد اساساً جهت‌گیری اخلاقی دارند و اصول اخلاقی بر فرهنگ سازمانی آنها حاکم است.
- ۲- استقلال و بی‌طرفی، اصل اخلاقی مهم در فعالیتهای سمن است.
- ۳- مواجهه اخلاقی پرهیز از واکنشهای هیجانی مانند پرخاشگری، زیرآب‌زنی، قهر و نزاع است.
- ۴- مواجهه صادقانه و همراه با احترام اصیل، ارزش اخلاقی حاکم بر تعامل درون‌سازمانی و برون‌سازمانی سمن است.
- ۵- امانت‌انگاری هر چیزی که در اختیار ماست، زیر ساخت امانت‌داری نسبت به خود و دیگران است.
- ۶- حفظ حریم خصوصی افراد در چارچوب قانون از الزامهای اخلاقی است.
- ۷- پاسخگویی و اقبال از انتقاد ارزش اخلاقی مؤثر در تعالی فردی و سازمانی است.

مفاهیم

احترام: ۱۴، ۹۴	۳۴، ۳۷، ۳۸، ۳۹، ۴۱، ۴۳
اخلاق حرفه‌ای: ۲۸، ۷۱، ۷۲	۴۵، ۴۷، ۵۱، ۵۲، ۵۸، ۶۲
۸۱	۶۴، ۶۶، ۶۸، ۶۹، ۷۱، ۷۲
اخلاق شهری: ۷۱	۷۳، ۷۸، ۸۳، ۸۵، ۸۷، ۸۹
ارتباطات جمعی: ۱۷	۱۰۱، ۱۰۳، ۱۰۴، ۱۰۶
ارتباطات رسانه‌ای: ۵۷، ۶۲	صراحت: ۱۴
ارزشهای اخلاقی: ۱۲، ۱۵	صداقت: ۱۴، ۹۰
اصناف حرفه‌ای: ۱۷	عملکرد اخلاقی: ۱۵
انجمن‌های صنفی: ۵۳، ۶۸	فرهنگ سازمانی: ۷۱
حریم خصوصی: ۹۷، ۹۸	کسب و کار: ۲۴، ۲۹، ۳۹
پول‌شویی: ۲۶، ۲۸، ۶۶	مسئولیت اجتماعی: ۲۰، ۷۱
تأمین بودجه: ۲۷، ۴۷	۷۲
رضایت شغلی: ۱۰۳	مسئولیت‌های اخلاقی: ۱۲، ۱۵
سازمانهای غیردولتی: ۲۱	۴۰، ۱۰۴
۲۴، ۲۵، ۳۴، ۳۸، ۵۲، ۵۵	مشارکت داوطلبانه: ۱۷
۵۶، ۶۲، ۶۳، ۶۴، ۶۵، ۸۷، ۸۸	معضلات اجتماعی: ۶۳
سازمانهای کسب و کار: ۳۱	واکنش هیجانی: ۸۸، ۸۹
۷۸، ۸۳	۱۰۲
سازمانهای مردم‌نهاد: ۱۱، ۱۲	وفاداری سازمانی: ۱۰۳
۱۳، ۱۴، ۱۵، ۲۰، ۲۱، ۲۲	هویت اجتماعی: ۱۵
۲۴، ۲۶، ۲۷، ۲۹، ۳۰، ۳۱	هویت سازمانی: ۱۹

اشخاص

- | | |
|--------------------------------|--|
| کورتین، دیوید: ۴۱ | اسماعیلی، اکرم: ۲۹ |
| گلشن‌پژوه، محمدرضا: ۴۰، ۸۸ | امام علی(ع): ۷۹، ۹۰ |
| گیدنز، آنتونی: ۱۶ | امام، سیدمحمدرضا: ۹۶، ۹۷ |
| مقیم، سید محمد: ۱۱، ۲۵، ۴۱، ۵۵ | بیرو، آلن: ۳۲ |
| مطهری، مرتضی: ۷۳، ۷۶ | پانتام، رابرت: ۲۳ |
| مولوی، جلال‌الدین محمد: ۹۹ | خوانساری، جمال‌الدین: ۷۹ |
| نمازی، حمیدرضا: ۵۸ | سالاری، زینب: ۱۲ |
| نوجه‌فلاح، رستم: ۸۲ | سیدنی، سیمون: ۱۰۲ |
| نوروزی، رضا: ۹۶ | فرامرزی قراملکی، احد: ۲۰، ۳۰، ۳۱، ۷۲، ۷۳، ۷۶، ۸۰ |
| | ۸۲، ۹۱، ۹۶ |
| | فروزانفر، بدیع‌الزمان: ۹۹ |

کتاب

- احادیث مثنوی: ۹۹
 اخلاق حرفه‌ای در تمدن
 ایران و اسلام: ۳۱، ۵۸، ۹۶
 اصول و فنون پژوهش در
 گستره دین پژوهی: ۹۱
 بخشودن: ۱۰۲
 پژوهشنامه حقوق بشر: ۸۸
 جامعه‌شناسی: ۱۶
 درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای:
 ۳۰، ۷۶، ۸۰
 راهنمای سازمانهای
 غیردولتی: ۳۲
 سازمانهای اخلاقی در کسب
 و کار: ۲۰، ۷۲
 شرح غرر و درر: ۷۹، ۱۰۲
- غرر الحکم: ۹۰
 فرهنگ علوم اجتماعی: ۳۲
 کارآفرینی در نهادهای جامعه
 مدنی: پژوهشی در سازمانهای
 غیردولتی ایران: ۲۵، ۴۱، ۵۵
 مثنوی: ۹۹
 مجموعه آثار استاد مطهری:
 ۷۳، ۷۶
 موانع رشد اخلاقی در
 سازمانها: ۸۲
 نامه حکمت: ۷۳
 ندای صادق: ۲۹
 ورود به قرن بیست و یکم:
 ۴۱

منابع و مأخذ

منابع فارسی

- اسماعیلی، اکرم، «نگاهی به مبانی فقهی کمکهای مالی سازمانهای غیر دولتی»، ندای صادق، ش ۲۹، سال ۱۳۸۴.
- امام، سید محمدرضا، «مبانی فقهی و حقوقی امانت‌داری»، اخلاق حرفه‌ای در تمدن ایران و اسلام، پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی، ۱۳۸۷.
- _____ و سید محمد رضوی، «امانت‌داری در اخلاق حرفه‌ای»، اخلاق حرفه‌ای در تمدن ایران و اسلام، پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی، ۱۳۸۷.
- بیرو، آلن، فرهنگ علوم اجتماعی، ترجمه باقر ساروخانی، تهران، مؤسسه نشر کیهان، ۱۳۷۵.
- پانتام، رابرت، «جامعه برخوردار، سرمایه اجتماعی و زندگی عمومی»، ترجمه افشین خاکباز و حسن پویان، تهران، ۱۳۸۴.

- خوانساری، جمال‌الدین، شرح غرر و درر، تصحیح محدث ارموی، دانشگاه تهران، ۱۳۶۶.
- سیدنی، سیمون، بخشودن، ترجمه مهدی قراچه‌داغی، تهران، سردا، ۱۳۸۴.
- فرامرز قراملکی، احد، سازمانهای اخلاقی در کسب و کار، چاپ سوم، تهران، نشر مجنون، ۱۳۸۷.
- _____ و رستم نوچه فلاح، موانع رشد اخلاقی سازمانها، تهران، بشری، ۱۳۸۶.
- _____ «تعریف امانت‌داری و ابعاد آن در حرفه»/اخلاق حرفه‌ای در تمدن ایران و اسلام، پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی، ۱۳۸۶.
- _____، «مبانی اخلاق جهانی با تأکید بر بیانیه‌های سویدلر و هانس کونگ»، نامه حکمت، ش ۱، ۱۳۸۲.
- _____، اصول و فنون پژوهش در گستره دین پژوهی، قم، مدیریت حوزه علمیه چاپ دوم، ۱۳۸۶.
- _____، درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای، تهران، سرآمد، ۱۳۸۷.
- _____، اخلاق حرفه‌ای در تمدن ایران و اسلام، تهران، پژوهشکده مطالعات فرهنگی اجتماعی، ۱۳۸۶.

فروزانفر، بدیع‌الزمان، *احادیث مثنوی*، تهران، امیرکبیر، ۱۳۶۳.
گلشن‌پژوه، محمودرضا، *راهنمای سازمانهای غیردولتی*، نشر
مؤسسه فرهنگی مطالعات و تحقیقات بین‌المللی ابرار معاصر،
تهران، ۱۳۸۶.

مطهری، مرتضی، *مجموعه آثار*، تهران، انتشارات صدرا.
گیدنز، آنتونی، *جامعه‌شناسی*، تهران، نی، ۱۳۸۳.
مقیم‌سی، سید محمد، *کارآفرینی در نهادهای جامعه مدنی*؛
پژوهشی در سازمانهای غیردولتی ایران، نشر دانشگاه تهران، ۱۳۸۳.
مولوی، جلال‌الدین محمد، *مثنوی*، تهران، نشر مولی.
نوروزی، رضا، «عوامل و پیامدهای امانت‌داری در حرفه»،
اخلاق حرفه‌ای در تمدن ایران و اسلام، پژوهشکده مطالعات
فرهنگی و اجتماعی، ۱۳۸۶.

منابع لاتین

Freidson E., Professionalism, The Third Logic, Polity Press,
2001.
Niebuhr Reinhold, Moral Man and Immoral Society, New York,
1932 p.

Scott, John & Marshal, Gordon Oxford Dictionary Of
Sociology, Oxford University Press 2005

What is a Non Governmental organization? Professor Peter
Willets, city university ,London. Article on NGO for
UNESCO encyclopedia.

از این قلم

الف - اخلاق

- (۱۳۷۳)، اسوه ساده‌زیستی [تحلیل خطبه ۱۶۹]، تهران، واتقی.
- (۱۳۸۷)، پرده پندار، [تحلیل غفلت در پرتو خطبه ۱۷۵ نهج‌البلاغه]، چاپ دوم، ۱۳۸۱، تهران، آفتاب توسعه.
- (۱۳۸۲)، اخلاق حرفه‌ای، تهران، نشر مجنون (۱۳۸۳) چاپ دوم، نشر مجنون، (۱۳۸۵) چاپ سوم، نشر مجنون، (۱۳۸۶) چاپ چهارم.
- (۱۳۸۵)، موانع رشد اخلاق حرفه‌ای سازمانها، با همکاری رستم نوچه فلاح، تهران، مؤسسه بشری، ۱۳۸۶.
- (۱۳۸۵)، سازمانهای اخلاقی در کسب و کار، تهران، نشر مجنون، (۱۳۸۶) چاپ دوم، نشر مجنون، (۱۳۸۷) چاپ سوم، نشر مجنون.
- (۱۳۸۶) اخلاق حرفه‌ای در تمدن ایران و اسلام (با همکاری همکاران)، تهران، پژوهشکده مطالعات فرهنگی اجتماعی.
- (۱۳۸۷) درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای، تهران، انتشارات سرآمد.
- (۱۳۸۸) اخلاق در سازمانهای مردم‌نهاد، تهران، ندای بشری، کتاب حاضر.

ب - دین پژوهی

- (۱۳۷۳)، موضع علم و دین در خلقت انسان، تهران، آرایه.
- (۱۳۷۹)، مبانی کلامی جهت‌گیری دعوت انبیاء، تهران، پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.
- (۱۳۷۶)، قلمرو پیام پیامبران، تهران، دفتر اندیشه جوان، پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.

(۱۳۷۸)، هندسه معرفتی کلام جدید، پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی. ترجمه عربی این اثر به قلم حسن العمری و حیدر نجف، به اشراف الرفاعی، بیروت ۱۴۲۳ق/۲۰۰۲ م، الهادی.

(۱۳۸۰)، روش‌شناسی مطالعات دینی، مشهد، دانشگاه علوم اسلامی رضوی، مناهج البحث فی الدراسات الدینیة، ترجمه عربی به قلم سرمد الطائف بیروت، معهد المعارف الحکمیة، (۲۰۰۴م)، چاپ دوم و تحریری نو (۱۳۸۵)، دانشگاه علوم اسلامی رضوی، چاپ سوم (۱۳۸۷).

(۱۳۸۳)، اصول و فنون پژوهش در گستره دین‌پژوهی، قم، مرکز مدیریت حوزه علمیه قم، (۱۳۸۵)، چاپ دوم، همان ناشر، (۱۳۸۷) چاپ سوم.

(۱۳۸۳)، استاد مطهری و کلام جدید، تهران، پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی، (۱۳۸۳)، چاپ دوم، (۱۳۸۴) چاپ سوم، همان ناشر.

(۱۳۸۷) چکیده پایان‌نامه‌های دکتری دانشکده الهیات و معارف اسلامی، با همکاری یوسف فتاحی راسد، تهران، دانشگاه تهران.

(۱۳۸۸) نبوت، شرح جامع تجرید الاعتقاد، دفتر چهارم، تهران، دانشگاه امام صادق(ع).

(۱۳۸۸) روش‌شناسی فلسفه ملاصدرا، تهران، بنیاد حکمت صدرا.

ج- منطق و فلسفه منطق

(۱۳۷۳)، منطق (۱)، تهران، دانشگاه پیام نور.

(۱۳۷۸)، [مقدمه بر] التنقیح تألیف ملاصدرا، بنیاد حکمت صدرا، تهران.

(۱۳۷۹)، منطق (۲)، تهران، دانشگاه پیام نور.

(۱۳۸۱) [تحقیق، تقدیم و تعلیق بر] منطق الملخص فخررازی، با همکاری آدینه اصغری نژاد، تهران، دانشگاه امام صادق(ع).

(۱۳۸۶)، [مقدمه، تصحیح و تعلیقه بر] دوازده رساله در پارادوکس دروغگو، با همکاری طیبه عارف‌نیا، تهران، مؤسسه پژوهشی حکمت.

(۱۳۸۶)، [مقدمه، تصحیح و تعلیقه بر] تحفه السلاطین در منطق با همکاری زینت فنی اصل، تألیف انصاری، میراث مکتوب با همکاری دانشکده الهیات.